



Gesund am Arbeitsplatz

Streit, Mobbing, Ausgrenzung

- **Konflikte im Job:
Probleme frühzeitig ansprechen** ————— 2

Gut geführt

- **Was Chefs für die Gesundheit
ihrer Beschäftigten tun können** ————— 5

Ein Gewinn für Beschäftigte und Unternehmen

- **Beruf und Familie: Das können
flexible Arbeitszeitmodelle leisten** ————— 8

ams-Foto

- **Jetzt ist Zeit für die Familie** ————— 11

Schichtdienst und Gesundheit

- **Von Chronotypen und Schlaf in Raten** ————— 12

Wenn einem der Stress im Nacken sitzt

- **Ein gesunder Rücken braucht Ausgleich** ————— 14



AOK-Radio-Service

Ab Mittwoch, 12. Dezember 2018, finden Sie im AOK-Radio-Service im Internet einen Beitrag zum Thema „Gesundes auch im Singlehaushalt: Frischware statt Fertigkost“

www.aok-presse.de ▶ AOK-Radioservice



Streit, Mobbing, Ausgrenzung

Konflikte im Job: Probleme frühzeitig ansprechen

10.12.18 (ams). Wo Menschen zusammenarbeiten, bleiben Konflikte nicht aus. Persönliche Angriffe, Intrigen, Schikanen bis hin zu Mobbing und Ausgrenzung bedeuten für die Betroffenen Stress bis hin zur Erkrankung. Besonders hoch ist der Mobbing-Risiko-Faktor in den sozialen Berufen: Laut einer Studie der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) sind rund 15 Prozent der Beschäftigten im Laufe ihres Arbeitslebens schon einmal von Mobbing betroffen gewesen.

Beschäftigte wollen an ihrem Arbeitsplatz vor allem eins: sich wohlfühlen. Das hat das Wissenschaftliche Institut der AOK (WIdO) jüngst in einer Befragung für den Fehlzeiten-Report 2018 herausgefunden. Tatsächlich empfinden aber nur 78 Prozent das Klima in ihrem Betrieb als positiv. Dabei wirken sich Konflikte deutlich auf die Krankheitstage aus: Finden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeit als nicht sinnstiftend oder fehlt die Wertschätzung, sind sie im Schnitt rund 20 Tage pro Jahr krank. Geht es ihnen am Arbeitsplatz gut, sind es nur neun Tage.

Doch Konflikte und Mobbing haben nicht nur für die Betroffenen weitreichende Folgen, sondern auch für die Unternehmen selbst: Nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin beträgt der mobbingbedingte Produktionsausfall in Deutschland jährlich schätzungsweise rund 12,5 Milliarden Euro.

Hinschauen und einschreiten

„Betriebe sollten daher genau hinschauen und einschreiten, bevor Beschäftigte systematisch ausgegrenzt, belästigt, beleidigt und feindselig behandelt werden. Da sind besonders die Führungskräfte gefragt, den Konflikt zu erkennen und zu bearbeiten“, sagt Dr. Dieter Bonitz, Diplom-Psychologe im AOK-Bundesverband. „Konflikte entstehen“, so der AOK-Experte weiter, „wenn die Wertesysteme der Beteiligten nicht zusammenpassen.“ Konflikte können lange schwelen oder auch plötzlich in einem Streit ausbrechen. In einem offenen Streit wird der Konflikt deutlich und kann dann bearbeitet werden. Gefährlicher sind die Konflikte, die verborgen bleiben. Kommt es zum Streit, sollte dieser grundsätzlich so früh wie möglich gegenüber dem anderen angesprochen werden: „Am besten sachlich, konkret und unter vier Augen. So lassen sich mögliche Missverständnisse schneller ausräumen und der andere weiß, welches Verhalten als unangenehm empfunden wird“, rät Bonitz. Wird zu lange mit einer Aussprache gewartet, besteht die Gefahr, dass sich viel Ärger aufstaut und sich irgendwann aus einer Nichtigkeit heraus entlädt. Ein Konfliktgespräch zu führen, ist nicht einfach. „Zunächst sollte man einmal tief durchatmen und für sich formulieren, was



Konflikte im Job können krank machen.

Dieses Foto aus der Rubrik „Gesundheitstipps“ können Sie bei Quellenangabe „AOK-Mediendienst“ kostenfrei verwenden. Weitere Fotos auch zu anderen Themen: www.aok-bv.de > Presse > AOK-Bilderservice



einen stört, und das möglichst in der Ich-Form. Zum Beispiel: Ich fühle mich ungerecht behandelt, wenn Sie mir sagen, dass ich nicht schnell genug arbeite. Verallgemeinerungen und Sätze mit du oder Sie sollten vermieden werden, damit bringt man den anderen unmittelbar in eine Verteidigungsposition“, so Psychologe Bonitz weiter. Wichtig ist zudem, den anderen ausreden zu lassen. Aussagen sollten konkret zusammengefasst und aktiv nachgefragt werden. Beispiel: Habe ich es richtig verstanden, dass du das so und so siehst? Bitte erklär es mir noch einmal.

Bonitz: „Idealerweise sucht man von Beginn an einen Kompromiss, damit beide das Gefühl haben, es hat sich etwas getan. Hat man Grenzen überschritten, sich im Ton vergriffen oder einen Fehler gemacht, ist eine Entschuldigung selbstverständlich.“ Wichtig ist, dass beide Parteien sich respektvoll begegnen und deutlich machen, dass es um die Lösung des Konflikts geht, aber nicht darum, das Wertesystem des anderen zu ändern. Schwieriger wird eine Lösung, wenn es sich um gezieltes Mobbing handelt. Laut dem Mobbing-Report, einer repräsentativen Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, werden drei von 100 Beschäftigten am Arbeitsplatz gedemütigt, verleumdet, beleidigt, an ihrer Arbeit gehindert, seelisch zermürbt oder körperlich bedroht. Unwahrheiten werden in die Welt gesetzt, Informationen vorenthalten, die Arbeitsleistung wird falsch bewertet, der Mitarbeiter ausgegrenzt. Die Zahl der Täter nimmt in der Regel zu, je länger das Mobbing andauert.



REGELN ZUR KONFLIKTLÖSUNG

- Zunächst mal tief durchatmen, um so die eigenen Gefühle zu steuern
- Ich-Botschaften formulieren
- Aktiv zuhören, nachfragen und Aussagen zusammenfassen
- Versuchen, die Position des anderen nachzuvollziehen und ihn verstehen wollen
- Sich Zeit nehmen
- Diskretion wahren, also nicht vor Dritten streiten
- Kompromisse suchen

Psychoterror wird verursacht

Doch Psychoterror im Job passiert nicht einfach so, sondern wird verursacht. Dort, wo der Personalentwicklung wenig Aufmerksamkeit geschenkt wird, wo die Arbeit schlecht organisiert ist, wo das Betriebs- und Arbeitsklima schlecht ist, kann Mobbing gut gedeihen. Und hat sich Mobbing im Betrieb erst einmal festgesetzt, wird man es nur schwer wieder los. „Daher ist es so wichtig, es direkt im Ansatz zu ersticken“, so Psychologe Bonitz. Hilft das Gespräch mit den betreffenden Kolleginnen oder Kollegen nicht weiter, sollten die nächsten Vorgesetzten eingeschaltet werden. Liegt das Problem an ihnen, kann man sich an den nächsthöheren Chef wenden. Allerdings sind Vorgesetzte überdurchschnittlich häufig am Mobbing beteiligt. „Um sich abzusichern, sollten Betroffene ein Protokoll über das Mobbingverhalten führen. Sinnvoll ist auch, die eigene Arbeitsleistung zu dokumentieren sowie die Personalvertretung oder den Betriebsrat zu informieren.“ Neben Deeskalation, Beweissicherung und der Unterstützung durch innerbetriebliche Verbündete ist es für Betroffene wichtig, sich selbst etwas Gutes zu tun. Sport und Entspannungstechniken können helfen, den Stress abzubauen, eine Auszeit oder Urlaub können ebenfalls sinnvoll sein, um sich zu stärken. Doch nicht nur die Betroffenen selbst, auch Kollegen, die Zeuge eines Konfliktes oder gar Mobbings sind, können etwas tun: Sie können die Betroffenen ansprechen, sich



deren Problem schildern lassen und gemeinsam Handlungsalternativen besprechen, eventuell auch anbieten, bei einem klärenden Gespräch mit dabei zu sein.

Für Vorgesetzte gilt: Sie sollten offen und lösungsorientiert mit Konflikten umgehen und eindeutig Position gegen Mobbing beziehen. Dabei müssen sie sich nicht um alle Probleme selbst kümmern, sondern sollten ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermuntern, Meinungsverschiedenheiten erst mal unter sich zu klären. Wenn das nicht funktioniert, sollten sie Unterstützung bei der Problemlösung anbieten. „Bei Bedarf sollte auch Hilfe von außen genutzt werden, zum Beispiel durch eine Mediation“, sagt Psychologe Bonitz. „Denn wenn Konflikte einfach verdrängt werden, eskalieren sie irgendwann.“

WEITERE INFORMATIONEN DER AOK:

www.aok-business.de/gesundheit
www.wido.de > Aktuelles > Fehlzeiten-Report 2018



WEITERE INFORMATIONEN AUS DEM WEB:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin:
www.baua.de > Suche „Mobbing“
Initiative Neue Qualität der Arbeit:
www.inqa.de > Suche „Mobbing“



SENDEFERTIGE RADIO-O-TÖNE ZUM THEMA „KONFLIKTE IM JOB“ MIT DR. DIETER BONITZ, DIPLOM-PSYCHOLOGE IM AOK-BUNDESVERBAND:

www.aok-bv.de > Presse > AOK-Medienservice > ams-Thema > ams-Thema 02/18





Gut geführt

Was Chefs für die Gesundheit ihrer Beschäftigten tun können

10.12.18 (ams). Mangelnde Unterstützung durch den Chef kann krankmachen. Die Folgen reichen von gesundheitlichen Beschwerden über längere Fehlzeiten bis hin zu geringerer Motivation und schlechten Leistungen am Arbeitsplatz. Doch wie schaffen es Führungskräfte, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gut und gerne arbeiten?

Keine Anerkennung, keine Mitsprache, zu hoch gesteckte Arbeitsziele – viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fühlen sich von ihren Chefinnen und Chefs schlecht behandelt. Laut Fehlzeiten-Report 2018 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK äußerten in einer Befragung nur 69,3 Prozent der Teilnehmer, dass sich ihr Arbeitgeber ihnen gegenüber loyal verhält. Die Folge: Dienst nach Vorschrift und vermehrte Krankschreibungen. „Führungskräfte nehmen eine zentrale Rolle ein, wenn es um die Gesundheit der Beschäftigten geht“, sagt Christine Spanke, Diplom-Psychologin der AOK. „Wechseln Vorgesetzte aus einem Bereich mit hohen Fehlzeiten in eine Abteilung mit vorher niedrigerem Krankenstand, steigt dort die Anzahl der Fehltag.“ Chefs nehmen „ihren“ Krankenstand also zum Teil mit.



Gute Führung ist positiv für die Gesundheit. Dieses Foto aus der Rubrik „Behandlung“ können Sie bei Quellenangabe „AOK-Mediendienst“ kostenfrei verwenden. Weitere Fotos auch zu anderen Themen: www.aok-bv.de > Presse > AOK-Bilderservice

Feedbackgeber, nicht Kontrolleur

Wenig Unterstützung und Freude bei der Arbeit führen zu körperlichen und seelischen Beschwerden, darunter Rückenprobleme und Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Erleben Beschäftigte ihre Arbeit dagegen als sinnstiftend, so wirkt sich das positiv auf ihre Gesundheit aus: Sie fehlen seltener am Arbeitsplatz, haben deutlich weniger arbeitsbedingte gesundheitliche Beschwerden und halten sich im Krankheitsfall häufiger an die ärztlich verordnete Krankschreibung. Auch das zeigt der Fehlzeiten-Report 2018. Führungskräfte sind also doppelt gefordert: Sie sind nicht nur für das Fachliche und die Arbeitsbedingungen zuständig, sondern auch für die Gesundheit und Motivation der Mitarbeiter. „Führungskräfte sind heute mehr Feedbackgeber und Coach als Kontrolleure“, so AOK-Expertin Spanke. Eine gute Feedback-Kultur heißt auch, konstruktiv Kritik zu üben, und nicht, den Mitarbeiter abzuwerten oder gar vor versammelter Mannschaft zu demütigen.

Vor allem in Zeiten der Digitalisierung ist partnerschaftliches Führen immer mehr gefragt, weil es oft weniger Hierarchien gibt, aber dafür mehr Projekt- und Teamarbeit. In vernetzten Arbeitswelten wird die Führungskraft immer mehr zum Coach. „Statt um Autorität und Kontrolle geht es heute immer mehr darum, die Mitarbeitenden zu begleiten, zu inspirieren und ihnen Sinn zu vermitteln“, sagt Psychologin Spanke. Die Führungskraft hat die Aufgabe,



den Rahmen dafür zu schaffen, dass alle im Team gut zusammenarbeiten können – oft auch über Ländergrenzen hinweg. In diesen Arbeitswelten müssen Führungskräfte außerdem kompetent mit neuen Kommunikationstechniken umgehen können. Gerade für ältere Manager bedeutet das, Vorbehalte gegen neue Technologien abzubauen und sich mit den digitalen Möglichkeiten vertraut zu machen.

Gleich in welcher Arbeitswelt: Führungskräfte sollten die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter berücksichtigen und sie in Entscheidungen einbeziehen, sonst sind Widerstände und Reibungsverluste zu erwarten. „Beschäftigte sind zufriedener, wenn sie Einfluss auf die eigene Arbeit nehmen können“, betont Spanke.

Im Einzelnen bedeutet gesunde Führung:

- Die richtigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mit den richtigen Arbeitsaufgaben betraut. Stärken und Vorlieben werden berücksichtigt.
- Beschäftigte haben die Möglichkeit, sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln. Dazu gehören Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten.
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spüren, dass ihr Chef oder ihre Chefin ihnen vertraut. Sie können ihre Arbeitsabläufe autonom gestalten.
- Freundlichkeit und Respekt gehören zum normalen Umgangston. Die Mitarbeitenden fühlen sich wahrgenommen und erfahren Anerkennung. Führungskräfte sollten immer wieder ein – ernst gemeintes! – Lob aussprechen, und das nicht nur bei außergewöhnlichen Leistungen, sondern auch, wenn jemand zuverlässig seine Routineaufgaben erledigt.
- Die Führungsperson ist ansprechbar und gut erreichbar.
- Konflikte werden offen angesprochen und fair ausgehandelt.
- Bei Fehlern geht es nicht darum, einen „Schuldigen“ auszumachen, sondern darum, was das Team daraus lernen kann.
- Die Führungskraft zeigt echtes Interesse an der Person des Beschäftigten.

Davon profitieren auch die Chefs: So haben gut informierte Mitarbeiter weniger Angst vor Veränderungen, können ihre Potenziale entfalten, denken mit, verhalten sich kollegial im Team, sind engagiert – und entlasten damit auch ihre Führungskraft.

Dabei setzen gesunde Mitarbeiter einen gesunden Chef voraus. Doch gerade Führungskräfte sind speziellen Belastungen ausgesetzt. So müssen sie sowohl der Unternehmensleitung



AOK-PROGRAMM „GESUND FÜHREN“

Für Führungskräfte, die ihr eigenes Führungsverhalten unter die Lupe nehmen und weiter verbessern wollen, bietet die AOK das kostenlose Online-Programm „Gesund führen“ an. Das Programm basiert auf wissenschaftlich erprobten Ressourcen- und Stressmanagement-Programmen der Universität Hamburg. Es besteht aus sechs Modulen:

- Modul 1: Ich als Unterstützer (Grundlagen zur Rolle der Führungskraft)
- Modul 2: Ich als Zuhörer (Technik des aktiven Zuhörens)
- Modul 3: Ich als Feedbackgeber (sinnvoll Lob und Kritik äußern)
- Modul 4: Ich als Gestalter (Mitarbeiter bei Arbeitsabläufen und Veränderungen beteiligen)
- Modul 5: Ich als Vorbild (eigenes Gesundheitsverhalten, Umgang mit Stress)
- Modul 6: Ich im Gleichgewicht (sich selbst gesund führen)

Mehr Informationen inklusive Selbsttest und Schnuppermodul unter: www.aok-gesundfuehren.de



als auch ihren Mitarbeitern gerecht werden. Sie sollten beispielsweise immer ein offenes Ohr für ihre Mitarbeiter haben, aber auch für genügend Distanz sorgen. Sie müssen eine gewisse Autorität ausstrahlen und gleichzeitig eigene Unsicherheiten offen thematisieren. Gerade Führungskräfte arbeiten oft sehr viel und verlangen viel von sich selbst. Doch als Vorbild für ihre Mitarbeiter sollten sie sich bemühen, Dauerstress vorzubeugen und einen gesunden Lebensstil vorzuleben: ihr Privatleben pflegen, Entspannungstechniken erlernen, sich viel bewegen, ausreichend schlafen und richtig Pausen machen. Kurz: sich selbst gesund führen. Führungskräftetrainings, Einzelcoaching oder Supervisionen können sie dabei unterstützen, diesen ständigen Balanceakt zu bewältigen.

WEITERE INFORMATIONEN DER AOK:

AOK-Programm „Gesund führen“:
www.aok-gesundfuehren.de

WIdO Fehlzeiten-Report 2018 „Sinn erleben – Arbeit und Gesundheit“:
www.wido.de/fzr_2018



WEITERE INFORMATIONEN AUS DEM WEB:

Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen:
www.bdp-verband.org > Publikationen > Broschüren > Gesunde Arbeit > Führung und Gesundheit“





Ein Gewinn für Beschäftigte und Unternehmen

Beruf und Familie: Was flexible Arbeitszeitmodelle leisten können

10.12.18 (ams). Männer wie Frauen sind heutzutage berufstätig. Was aber, wenn Kinder oder pflegebedürftige Angehörige versorgt werden müssen? Was können Unternehmen anbieten, damit ihre Beschäftigten Beruf und Familienaufgaben besser miteinander vereinbaren können? Flexible Arbeitszeitmodelle erhöhen die Motivation der Beschäftigten, verringern Fehlzeiten und binden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen.

Mit der Geburt seiner Tochter hat Oliver K. (Name geändert) seine Arbeitszeit reduziert. Der Techniker in einer mittelständischen Firma für Maschinenbau arbeitet nun 32 Stunden die Woche und hat einen freien Tag in der Woche: den Mittwoch. Das ist der Tag, an dem seine Frau einen langen Tag an der Hochschule hat. „Der freie Tag erlaubt es mir, Zeit für meine Tochter zu haben. Ich kann auch die Einkäufe erledigen oder mit ihr zum Arzt gehen“, sagt er. So teilen sich seine Frau und er Haushalt und Erziehungsarbeit.

Wie Oliver K. möchten oder müssen die meisten Menschen Beruf und Kinder unter einen Hut bekommen. So geben – laut der von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung gegründeten berufundfamilie Service GmbH – 79 Prozent der Väter an, dass sie mehr Zeit für die Familie haben möchten. „Die meisten Unternehmen haben inzwischen erkannt, dass sie in Zeiten des Fachkräftemangels ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur halten, wenn sie mit Familienfreundlichkeit punkten können“, sagt Diplom-Psychologin Patricia Lück, Referentin für Betriebliche Gesundheitsförderung beim AOK-Bundesverband. Es geht vor allem darum, mehr Optionen für die Arbeits- und Lebensgestaltung zu schaffen. „Gleitende oder flexible Arbeitszeiten ermöglichen Eltern zum Beispiel, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten der Kita zu koordinieren“, sagt AOK-Expertin Lück. Eventuell können Mutter und Vater sogar so zeitversetzt arbeiten, dass beide gleichermaßen Kinderbetreuung und Haushalt übernehmen können.



Familie und Beruf gut miteinander vereinbaren.
Dieses Foto aus der Rubrik „Kinder“ können Sie bei Quellenangabe „AOK-Mediendienst“ kostenfrei verwenden. Weitere Fotos auch zu anderen Themen: www.aok-bv.de > Presse > AOK-Bilderservice

Gewinnt an Bedeutung: vollzeitnahe Teilzeit

Dabei gewinnt die sogenannte vollzeitnahe Teilzeit an Bedeutung: Die Beschäftigten arbeiten nicht wie bei der klassischen Teilzeit 20 Stunden, aufgeteilt auf ein paar Stunden am Vormittag, sondern 30 bis 35 Stunden, wenn gewünscht kombiniert mit flexibler Tages- und Wochenarbeitszeit. Dabei kann eine Vier-Tage-Woche wie bei Oliver K. herauskommen, mit einem freien Tag in der Woche. Oder zum Beispiel alle zwei Wochen ein verlängertes Wochenende, damit mehr Zeit ist für die Familienbelange. „Letztlich ist es das Ziel, möglichst viele individuelle Lösungen zu schaffen“, so Lück. Gerade die Digitalisierung bietet die Chance, dass Beschäftigte sich Arbeitszeit und -ort so einrichten, wie es am besten



passt. Stichworte: Home-Office und mobiles Arbeiten. In Befragungen im Rahmen des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesfamilienministeriums gaben 40 Prozent der Väter an, dass sie dank der Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten, ihre Partnerin entlasten können. Insgesamt erleben 93 Prozent, dass sie Familie und Beruf durch Home-Office besser vereinbaren können. „Die Befürchtung, dass Beschäftigte mobile Arbeitsformen ausnutzen, um nicht oder weniger zu arbeiten, hat sich als unbegründet herausgestellt“, sagt Lück. „Im Gegenteil. Beschäftigte neigen dazu, zu Hause eher mehr zu arbeiten.“ Zum einen, um das vermeintliche Manko der Heimarbeit auszugleichen. Aber auch, weil beispielsweise Ablenkungen durch Kollegen wegfallen. Klare Absprachen, was Erreichbarkeit, Arbeitsinhalte und Arbeitszeitanzeige angeht, sind allerdings erforderlich, damit mobile Arbeitsformen funktionieren. Letztlich geht es um einen Kulturwandel: weg von der Präsenzkultur, in der allein die Anwesenheit im Büro zählt. Ein solcher Kulturwandel muss von den Führungskräften unterstützt und vorgelebt werden. „Nur wenn die Vorgesetzten zum Beispiel Home-Office selbst in Anspruch nehmen und das auch bei ihren Mitarbeitenden fördern, wirkt Familienfreundlichkeit glaubwürdig“, sagt Psychologin Lück. Vollzeitnahe Teilzeit von 30 bis 35 Stunden erlaubt auch Führungskräften die Vereinbarkeit von Führung und Familie. Auch Jobsharing oder im Falle einer Führungsposition sogenannte Doppelspitzen ermöglichen Führungskräften und Beschäftigten, für einen befristeten Zeitraum mehrere Anforderungen unter einen Hut zu bekommen. Neben Kindern können das auch pflegebedürftige Angehörige sein, die für einen gewissen Zeitraum mehr Zuwendung und Unterstützung benötigen.

Schließlich werden die meisten der 2,5 Millionen Pflegebedürftigen in Deutschland durch pflegende Angehörige versorgt. Mit der Familienpflegezeit ist per Gesetz möglich geworden, dass Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren reduzieren können, das Gehalt aber nur halb so stark gekürzt wird wie die Arbeitszeit. Mit Wiederaufnahme der Vollzeitbeschäftigung läuft dieses Gehalt weiter, bis das Zeitwertkonto wieder ausgeglichen ist. Doch zu einer pflegesensiblen Kultur im Unternehmen gehört mehr: „Das Pflegethema sollte offen kommuniziert werden, zum Beispiel indem Vorträge oder Inhouse-Seminare zu Pflegefinanzierung, Demenz oder Vollmachten angeboten werden“, sagt Lück. Eine persönliche Beratung und Hilfe bei der Suche nach einem passenden Pflegearrangement kann die Beschäftigten dabei unterstützen, bei einem plötzlichen Pflegefall schneller Lösungen zu finden. Rahmenvereinbarungen mit Pflegedienstleistern – etwa Belegplätze in einer Tageseinrichtung für Demenzerkrankte – können dieses Angebot ergänzen. Ob Teilzeit, Gleitzeit, Eltern- oder Pflegezeit, Home-Office, Arbeitszeitkonten oder betriebliche Kinderbetreuung: Für die Unternehmen ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie



AOK-FAMILIENSTUDIE 2018

Familie, Beruf und Alltag unter einen Hut zu bekommen, ist stressig: Rund ein Viertel aller Eltern in Deutschland fühlt sich psychisch stark belastet – Mütter mit 30 Prozent deutlich mehr als Väter (21 Prozent). Dabei spielt Zeitmangel eine wesentliche Rolle; für Alleinerziehende noch stärker als für Eltern, die als Paar ihre Kinder erziehen. Das ist ein Ergebnis der AOK-Familienstudie 2018. Seit 2007 lässt der AOK-Bundesverband regelmäßig untersuchen, wie es um die Gesundheit von Eltern und Kindern hierzulande bestellt ist. Für die inzwischen vierte Familienstudie der AOK hat das IGES Institut unter der wissenschaftlichen Begleitung von Professor Jutta Mata und Professor Dr. Klaus Hurrelmann insgesamt 4.896 Eltern befragt. Sie alle hatten mindestens ein Kind im Alter von vier bis 14 Jahren.

Mehr zu den Ergebnissen der AOK-Familienstudie 2018 unter: www.aok.de/familie



mehr als soziales Engagement. „Unternehmen, die ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in verschiedenen Lebensphasen flexible Möglichkeiten anbieten, erhöhen die Motivation, verringern Fehlzeiten und die Fluktuationsrate und binden ihre Mitarbeiter an das Unternehmen“, sagt Lück. Flexible Modelle, die sich an die jeweilige Lebensphase anpassen, sind also ein echter Gewinn für Beschäftigte und Unternehmen.

WEITERE INFORMATIONEN DER AOK:

www.aok-business.de > Gesundheit > Beruf und Familie



WEITERE INFORMATIONEN AUS DEM WEB:

www.erfolgsfaktor-familie.de: Dort kann man Broschüren zum Thema herunterladen. Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ wird im Rahmen des Programms „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“ durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

www.berufundfamilie.de: Die berufundfamilie Service GmbH begleitet Unternehmen, Institutionen und Hochschulen bei der Umsetzung einer nachhaltigen familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik.





Jetzt ist Zeit für die Familie



Viele Unternehmen haben erkannt, dass sie in Zeiten des Fachkräftemangels ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur halten, wenn sie mit Familienfreundlichkeit punkten können. Es geht vor allem darum, mehr Optionen für die Arbeits- und Lebensgestaltung zu schaffen. Eventuell können Mutter und Vater sogar so zeitversetzt arbeiten, dass beide gleichermaßen Kinderbetreuung und Haushalt übernehmen können. Unternehmen, die ihren Beschäftigten in verschiedenen Lebensphasen flexible Möglichkeiten anbieten, erhöhen die Motivation, verringern Fehlzeiten und binden ihre Beschäftigten an das Unternehmen.

Foto: AOK-Mediendienst

Dieses Foto können Sie bei Quellenangabe „AOK-Mediendienst“ kostenlos verwenden:
www.aok-bv.de > Presse > AOK-Bilderservice: Kinder



Schichtdienst und Gesundheit

Von Chronotypen und Schlaf in Raten

10.12.18 (ams). Früh-, Spät- oder Nachtdienst im Krankenhaus, bei der Polizei, in Produktionsbetrieben, Rechenzentren oder im Hotel – Schichtarbeit gehört für immer mehr Beschäftigte zum Joballtag: Arbeiteten 1992 nur etwa 15 Prozent der Beschäftigten zwischen 18 und 23 Uhr, waren es 2016 laut DGB schon 25 Prozent. Gegen die eigene innere Uhr und den Tag-Nacht-Rhythmus zu leben, ist auf Dauer anstrengend und kann die Gesundheit beeinträchtigen. Dennoch macht Schichtarbeit nicht zwangsläufig krank.

Je nach Alter und persönlicher Veranlagung kann der Einfluss von Nacht- und Schichtarbeit ganz unterschiedlich sein. Der sogenannte Chronotyp beschreibt, wie die innere Uhr im Alltag tickt: Frühtypen, auch Lerchen genannt, kommen in der Regel morgens gut aus dem Bett, entwickeln aber häufig am Wochenende ein Schlafdefizit, wenn sie abends länger unterwegs sind. Spättypen, die sogenannten Eulen, dagegen bleiben abends gern lange wach und bekommen meist in der Woche zu wenig Schlaf, wenn sie früh aufstehen müssen. „Den optimalen Schichtplan für alle gibt es nicht. Wenn möglich, sollte bei der Planung berücksichtigt werden, ob Beschäftigte eher Früh- oder Spättypen sind. Denn dann ist das Risiko für Erkrankungen geringer“, sagt Regine Ehrgott, Expertin für Gesundheitsförderung bei der AOK.

Die meisten Menschen vertragen vorwärts rotierende Systeme besser, also Frühschicht – Spätschicht – Nachtschicht. Dabei kann sich der Körper besser anpassen. Die besonders anstrengenden Nachtschichtphasen sollten dabei möglichst kurz gehalten und auch immer genügend Pausen vorgesehen werden. Wichtig ist auch eine langfristige, verlässliche Einsatzplanung durch den Arbeitgeber.

Leben gegen den Tag-Nacht-Rhythmus

Bei Nachtarbeitern ist die durchschnittliche Schlafdauer um rund zwei Stunden kürzer als bei Menschen, die tagsüber arbeiten. Müdigkeit wirkt sich negativ auf die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit sowie auf die Reaktionsfähigkeit aus. „Wer regelmäßig gegen seinen Tag-Nacht-Rhythmus lebt, ist höheren Belastungen ausgesetzt. Oft ist der Schlaf gestört und es sammelt sich ein Schlafdefizit an“, erklärt Ehrgott. Zudem steigt das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Wegen der unregelmäßigen Essenszeiten kann es auch zu Verdauungsproblemen kommen.

Es gibt jedoch eine Reihe von Tipps und Maßnahmen, um die Belastung durch Schichtarbeit zu minimieren. So können Nachtarbeiter zum Beispiel ihre innere Uhr überlisten, indem sie morgens auf dem Nachhauseweg eine Sonnenbrille tragen. Diese dämpft die stimulierende



Schichtdienst: Leben gegen die innere Uhr.
Dieses Foto aus der Rubrik „Prävention/Vorsorge“ können Sie bei Quellenangabe „AOK-Mediendienst“ kostenfrei verwenden. Weitere Fotos auch zu anderen Themen: www.aok-bv.de > Presse > AOK-Bilderservice



Wirkung des Tageslichts und macht das Einschlafen leichter. Das Schlafzimmer sollte ruhig, dunkel und gut gelüftet sein, äußere Störfaktoren wie Telefon oder Türklingel sollten abgestellt werden. „Sehr wirksam sind auch Entspannungstechniken wie autogenes Training oder progressive Muskelentspannung, die den Körper in den Ruhemodus bringen“, rät Ehrigott. Durch die unregelmäßigen Arbeitszeiten ist es oft schwieriger, am Familienleben teilzunehmen und Kontakte zu pflegen. Beides ist jedoch für das Wohlbefinden sehr wichtig. Wer die Aktivitäten des Tages nicht ganz verpassen oder Zeit mit seinen Lieben verbringen möchte, kann versuchen, nach der Nachtschicht in Raten zu schlafen: Die erste Schlafphase am Morgen beziehungsweise Vormittag sollte mindestens vier Stunden dauern, damit sich der Körper erholen kann. Mit kurzen Nickerchen zwischendurch oder einer zweiten Schlafphase am Nachmittag kann man dann auf sieben bis acht Stunden Schlaf kommen. „In der Praxis heißt das, nach der Schicht gegen acht Uhr morgens hinlegen und sich mittags wecken lassen, um mit der Familie oder dem Partner zu essen. Nach dem Mittagessen ist dann noch Zeit für Unternehmungen, bevor zum Beispiel gegen 17 Uhr für drei Stunden noch einmal geschlafen wird. Nach einem leichten Abendessen geht es dann wieder in die Nachtschicht“, empfiehlt die AOK-Expertin für Gesundheitsförderung.

Ausgewogene Ernährung wichtig

Auch die Ernährung spielt eine wichtige Rolle. Man sollte weder hungrig noch mit vollem Bauch zu Bett gehen. Hier empfiehlt sich, leichte und ausgewogene Kost wie Joghurt und Vollkornbrot zu essen sowie ausreichend zu trinken, zwei bis drei Liter Wasser täglich. Bewegung oder sportliche Aktivitäten nach der Arbeit fördern zusätzlich den Stressabbau und die Fitness. Allerdings hält Bewegung unmittelbar vor dem Zubettgehen wach. Daher sind direkt vor dem Schlafen nur leichte körperliche Betätigungen empfehlenswert, etwa ruhiges Hatha Yoga. Ein Spaziergang auf dem Weg nach Hause von der Arbeit sorgt ebenfalls für ein wenig Bewegung.

„Einen besonderen Einfluss auf das persönliche Wohlbefinden hat allerdings die Akzeptanz der Schichtarbeit durch die betroffene Person selbst und durch ihr privates Umfeld“, so Ehrigott. Wer in Schichtsystemen mit Nachtarbeit arbeitet, sollte sich möglichst bewusst dafür entscheiden. Dann ist Nachtarbeit subjektiv und auch objektiv weniger beanspruchend.

WEITERE INFORMATIONEN DER AOK:

www.aok-business.de > Gesundheit
www.aok.de > Gesundes Leben > Gesund im Alltag
> Stressmanagement und Entspannung



WEITERE INFORMATIONEN AUS DEM WEB:

Initiative neue Qualität der Arbeit:
www.inqa.de > Suche „Schichtarbeit“
Hans-Böckler-Stiftung:
www.boeckler.de > Suche „Schichtarbeit“
> Report: Schichtarbeit gesund und sozialverträglich gestalten





Wenn einem der Stress im Nacken sitzt

Ein gesunder Rücken braucht den Ausgleich

10.12.18 (ams). Zu viel Sitzen, Arbeiten in unbequemen Körperhaltungen, ungünstiges Heben und Tragen, Termindruck oder eine schlechte Work-Life-Balance: Rückenprobleme können viele Ursachen haben. Gezielte Übungen und geeignete Hilfsmittel können helfen, den Schmerz in den Griff zu bekommen oder es gar nicht erst so weit kommen zu lassen. „Um den Rücken zu stärken, ist es wichtig, körperlich und seelisch im Einklang mit sich zu sein“, sagt Ergonomie-Experte Gregor Mertens von der AOK.

Drei von vier Menschen in Deutschland klagen zumindest einmal im Leben über Probleme im Rückenbereich, so die Aktion Gesunder Rücken (AGR). Zumeist steckt hinter dem Schmerz keine ernsthafte Erkrankung, sondern ein ganzes Bündel an Ursachen wie einseitige oder monotone körperliche Belastungen, zu viel Stress und Bewegungsmangel. Besonders betroffen von Beschwerden im Rücken sind Büroangestellte: Rund 17 Millionen Menschen in Deutschland verbringen den Arbeitstag am Schreibtisch, oft stundenlang in der gleichen Körperhaltung, was zu schmerzhaften Verspannungen führen kann. Abhilfe schafft vor allem eines: Bewegung! Dabei spielt es keine Rolle, in welcher Form man aktiv ist. „Hauptsache, man bewegt sich und seinen Rücken regelmäßig in ausreichendem Maß“, so Mertens. Wer viel im Sitzen arbeitet, sollte mindestens 10.000 Schritte am Tag gehen. 10.000 Schritte, das entspricht etwa fünf Kilometern zu Fuß. Doch viele Menschen kommen nicht mal auf die Hälfte. Schrittzähler bieten hier eine gute Orientierung.

Regelmäßige Aktivitäten in Arbeitsalltag einbauen

„Bewegung lässt sich auch im Büro durch kleine, regelmäßige Aktivitäten in den Arbeitsalltag einbauen“, rät AOK-Experte Mertens. Den Kollegen kann man persönlich aufsuchen, statt eine E-Mail zu schreiben. Dinge, die man häufig benutzt, sollten außer Reichweite stehen und die Treppe ersetzt den Fahrstuhl. Kurze Besprechungen, Post oder Telefonate lassen sich im Stehen erledigen. Hilfreich sind auch kleine Gymnastikübungen am Schreibtisch zwischendurch, zum Beispiel Schultern rollen, Dehn- oder Mobilisationsübungen. Wichtig ist auch die richtige Ausstattung am Arbeitsplatz: Der Arbeitsstuhl sollte verstellbar und auf die individuelle Arbeitshöhe und Körpermaße eingestellt sein. Auch höhenverstellbare Schreibtische können entlasten. Wem das tägliche Schrittezählen zu mühsam ist, für den gilt die Empfehlung: 150 Minuten Bewegung in der Woche.



Pflegertätigkeiten belasten den Rücken. Dieses Foto aus der Rubrik „Pflege“ können Sie bei Quellenangabe „AOK-Mediendienst“ kostenfrei verwenden. Weitere Fotos auch zu anderen Themen: www.aok-bv.de > Presse > AOK-Bilderservice



Wer häufig stehen muss – beispielsweise im Einzelhandel – kann die Kniegelenke möglichst häufig leicht gebeugt lassen: So verteilt sich das Körpergewicht gleichmäßiger. Das Gewicht dabei immer wieder mal aufs rechte, mal aufs linke Bein verlagern.

Menschen, die zum Beispiel in der Pflege arbeiten, sollten vorhandene Hilfsmittel wie Hebehilfen, Lifter, Mobilisationsgurte, Steckkissen oder Gleithandschuhe nutzen, um Bewegungen zu optimieren, und auf rückengerechtes Tragen und Heben achten. Mertens empfiehlt: „Heben und tragen Sie möglichst körpernah. Gehen Sie breitbeinig in die Knie und drücken sich aus den Beinen heraus mit geradem Rücken und angespannten Bauchmuskeln hoch. Tragen Sie nicht zu viel auf einmal, sondern gehen Sie besser mehrmals.“ Wichtig ist außerdem geeignetes Schuhwerk: Es sollte fest anliegen, hinten geschlossen sein und eine rutschfeste Sohle haben.

Von Rückenschmerzen geplagt sind vielfach auch Erzieherinnen und Erzieher: Sie müssen sich oft bücken und beugen, um den Kleinen beim An- und Ausziehen oder beim Toilettengang behilflich zu sein, oder sitzen häufig auf dem Boden oder Kinderstühlchen. „Hier eignen sich spezielle höhenverstellbare Stühle oder alternative Sitzgelegenheiten wie Fitnessbälle“, sagt Mertens. Schwere Spielgeräte können zum Beispiel durch Sackkarren oder Rollbretter transportiert werden, Tische und Stühle lassen sich leichter auf Filzgleitern ziehen.

Auch Stress ist ein häufiger Auslöser

Doch nicht nur ungünstige Haltungen oder falsche Bewegungen können Rückenschmerzen hervorrufen, auch Stress ist ein häufiger Auslöser. „Stress erhöht die Muskelspannung und sorgt für Verspannungen und Fehlhaltungen. Oft gehen Betroffene in eine Schonhaltung, was die Beschwerden noch verstärkt“, so Mertens. Sein Tipp: „Vermeiden Sie Dauerstress. Prüfen Sie, ob Belastungen verringert werden können, zum Beispiel durch organisatorische Veränderungen im Alltag oder durch ein besseres Zeitmanagement. Sorgen Sie auch für ein gutes Arbeitsklima, indem Sie kollegial im Team arbeiten und Probleme ansprechen.“ Wichtig ist nicht zuletzt die Work-Life-Balance, also das Gleichgewicht von Arbeit und Freizeit: Hobbys, Wohlbefinden, Zeit für Familie, Freunde, Freizeitaktivitäten oder einfach mal Faulenzen – all das sollte nicht zu kurz kommen. Beim Abschalten können auch Entspannungstechniken wie die progressive Muskelrelaxation helfen.

WEITERE INFORMATIONEN DER AOK:

AOK-Programm „Rücken aktiv im Job“:

rueckenaktivimjob.aok-bgf.de

www.aok-business.de

> Gesundheit > BGF für Ihre Mitarbeiter > Gesunder Rücken





**Redaktion
AOK-Mediendienst
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin**

Name: _____

Redaktion: _____

Straße: _____

PLZ/Ort: _____

Telefon: _____

Fax: _____

E-Mail: _____

Adressenänderung

Bitte senden Sie den AOK-Medienservice Ratgeber künftig an folgende Adresse:

Name: _____

Redaktion: _____

Straße: _____

PLZ/Ort: _____

Tel./Fax: _____

- Wenn Sie künftig den AOK-Medienservice Ratgeber nicht mehr per Post, sondern **per E-Mail** erhalten wollen, melden Sie sich bitte unter folgender Web-Adresse an:

www.aok-bv.de/presse/medienservice

Ich interessiere mich auch für die Politik-Ausgabe des AOK-Medienservice:

- Bitte schicken Sie mir den AOK-Medienservice Politik **per Post** an obige Adresse.

- Bitte streichen Sie mich aus dem Verteiler für die Printausgabe des AOK-Medienservice Ratgeber.**

(Ihre Daten werden umgehend gelöscht.)

Sonstige Wünsche und Bemerkungen:
