

Arbeit. Gesundheit. Generationen.

DAS MAGAZIN FÜR BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT
AUSGABE 01/2024



**GEMEINSAM STÄRKER:
GENERATIONEN IM BGM**

VON BABYBOOMER BIS GENERATION Z:
4 GENERATIONEN IM ÜBERBLICK

GENERATIONEN ERFOLGREICH
FÜHREN HEISST:
MENSCHEN ERFOLGREICH
ZUSAMMENFÜHREN

DIGITALISIERUNG DER MEDIZIN:
E-HEALTH UND DIE NEUESTEN
TRENDS



KURZ & KNAPP

Von Babyboomer bis Generation Z:
4 Generationen im Überblick **4**



UNTERNEHMEN & GESUNDHEIT

Unterschiedliche Vorstellungen:
Familie, Arbeit, Politik und Technologie **6**

Einblick in die Generationen **7**

Generationen erfolgreich führen heißt:
Menschen erfolgreich zusammenführen **13**

Reden ist doch Gold: 7 Tipps für
eine erfolgreiche Kommunikation **15**

So gelingt der Übergang vom Beruf
in die Rente **16**



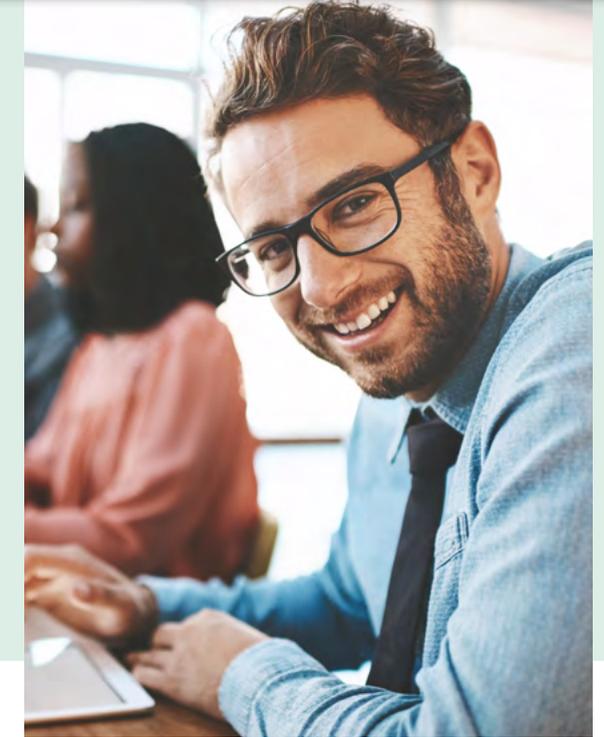
TREND & LEBEN

Brainfood Omega-3-Fettsäuren: So bleibt
das Gehirn im Arbeitsalltag in Topform **19**

Halswirbelsäulen-Übungen: 10-Minuten-
Routine gegen Nackenschmerzen **21**

Grünes Büro: Wie Pflanzen den
Büroalltag bereichern **23**

Keine Frage des Alters:
E-Health und Trends in der Medizin **24**



MOBIL & MEHR

Fachtagung „Der Mix macht's:
Vielfalt im BGM“ **26**

Nachgefragt:
Interview mit Sebastian Martin **27**

Liebe Leser:innen,



die Vielfalt der Generationen am Arbeitsplatz ist keine theoretische Option mehr, sondern eine Realität, die die Dynamik unserer heutigen Arbeitswelt maßgeblich prägt. In einer Zeit des rasanten Wandels und ständiger Innovationen spiegelt sich die Vielfalt unserer Gesellschaft auch in unseren Unternehmen wider – und das ist eine Entwicklung, die wir aktiv gestalten und nutzen können.

Die demografische Entwicklung führt zu immer neuen Konstellationen in unseren Belegschaften, und damit eröffnen sich spannende Chancen für lebendigere und produktivere Arbeitsplätze. Eine altersgemischte Belegschaft kann nicht nur ein besseres gegenseitiges Verständnis in der Arbeitswelt schaffen, sondern auch den Wissenstransfer verbessern und ein harmonisches Betriebsklima fördern.

Natürlich sind uns auch die potenziellen Konflikte bewusst, die aus den Unterschieden zwischen den Generationen entstehen können. Doch wir sind überzeugt: Der Schlüssel liegt im Brückenbauen zwischen den Generationen, basierend auf einem tiefen gegenseitigen Verständnis für Gemeinsamkeiten und Unterschiede.

In dieser Ausgabe unseres Magazins setzen wir genau hier an. Wir bieten Ihnen interessante Einblicke in die Einstellungen, Erwartungen und Anforderungen der verschiedenen Generationen am Arbeitsplatz. Dabei werfen wir einen besonderen Blick auf die gesundheitlichen Aspekte, die eine generationsübergreifende Belegschaft beeinflussen können.

Die Potenziale, die sich aus der Generationenvielfalt ergeben, sind enorm. Gern unterstützen wir Sie dabei, eine vielfältige, erfolgreiche und gesunde Zukunft für Ihr Unternehmen zu gestalten. Viel Spaß beim Lesen!

Mit herzlichen Grüßen

Christoph Kossak-Glowczewski

Teamleitung Prävention und Gesundheitsförderung





Von Babyboomer bis Generation Z: 4 Generationen im Überblick

In der heutigen Arbeitswelt treffen vier verschiedene Generationen aufeinander: die Babyboomer, die Generation X, die Generation Y und die Generation Z. Jede dieser Generationen hat ihre eigenen Merkmale, Präferenzen und Ansichten, die sich auf die Arbeitskultur und die Gestaltung des Gesundheitsmanagements auswirken.

In diesem Artikel werfen wir einen Blick auf jede dieser Generationen und ihre Rolle im modernen Arbeitsumfeld.

Wichtig zu bedenken ist:

Nur wer die Bedürfnisse und Wünsche der eigenen Mitarbeiter:innen kennt, kann die Grundlage für ein gelungenes Generationenmanagement legen.

Wir stellen hier lediglich die stereotypischen Eigenschaften und Wertvorstellungen der Generationen dar. Natürlich gibt es auch innerhalb der Generationen starke individuelle Unterschiede, was die Persönlichkeiten betrifft.



Die Babyboomer 1946 – 1964

Die Babyboomer sind diejenigen, die in der Nachkriegszeit geboren wurden und in den 1950er und 1960er Jahren heranwuchsen. Sie sind für ihre Arbeitsmoral, ihre Loyalität gegenüber Arbeitgebern und ihre Erfahrung bekannt. Einige wichtige Fakten über die Babyboomer:

- Sie neigen dazu, traditionelle Arbeitsstrukturen zu bevorzugen, zum Beispiel feste Arbeitszeiten und Hierarchien.
- Sie haben oft eine hohe Arbeitsmoral und streben nach beruflichem Erfolg. Viele von ihnen befinden sich in hohen Führungspositionen.
- Sie stehen kurz vor dem Ruhestand und haben wertvolle Erfahrungen, die sie an jüngere Generationen weitergeben können.

Einige der Herausforderungen, die sich in Bezug auf die Babyboomer ergeben, sind die Anpassung an den digitalen Wandel und das Verständnis für die Bedürfnisse der jüngeren Generationen.¹



Die Generation X 1965 – 1980

Die Mitglieder der Generation X wuchsen in einer Zeit des technologischen Wandels auf und haben sich aufgrund ihrer Flexibilität schnell an die neuen Umstände in der Arbeitswelt gewöhnt.² Einige wichtige Fakten über die Mitglieder der Generation X:

- Sie sind offen für flexible Arbeitsmodelle.
- Sie sind oft die treibende Kraft hinter Innovationen und Veränderungen in Unternehmen.
- Sie haben die Entwicklung der Technologie miterlebt und sind anpassungsfähig.

Für Unternehmen ist es wichtig, die Bedürfnisse der Generation X zu verstehen und flexible Arbeitsmodelle sowie Weiterbildungsmöglichkeiten anzubieten. Der Wunsch nach Sicherheit und die Notwendigkeit, Familie und Karriere unter einen Hut zu bringen, sind wichtige Arbeitsmerkmale für sie.



Die Generation Y 1981 – 1996

Die Generation Y, auch bekannt als Millennials, ist die erste Generation, die mit dem Internet und digitaler Technologie aufgewachsen ist. Ihre Mitglieder sind für ihre Suche nach dem Sinn in ihrer Arbeit und ihre Vorliebe für soziale und ökologische Verantwortung bekannt. Einige wichtige Fakten über die Millennials:

- Sie sind technisch versiert und können die neuesten Technologien nahtlos in ihre Arbeitsweise integrieren.
- Sie bevorzugen eine informellere Arbeitskultur und flache Hierarchien, innerhalb derer Ideen und Meinungen frei ausgetauscht werden können.
- Sie streben eine ausgewogene Mischung aus Arbeit und persönlichen Interessen an.

Sie gelten als besonders anspruchsvoll, wenn es um Karriereentwicklung, regelmäßiges Feedback und Anerkennung geht. Führungskräfte, die diese Bedürfnisse verstehen und berücksichtigen, können stark vom Talent und Engagement der Millennials profitieren.



Die Generation Z 1997 – 2012

Die jüngste Generation, die Generation Z, ist mit Computern, Smartphones und dem Internet aufgewachsen. Als Digital Natives haben ihre Mitglieder ein tiefes Verständnis für Technologie. Einige wichtige Fakten über die Mitglieder der Generation Z:

- Sie sind sehr sensibel für soziale Gerechtigkeit, Diversität und Inklusion. Sie setzen sich für Gleichberechtigung und Vielfalt in der Arbeitswelt ein.
- Sie bevorzugen flexible Arbeitsmodelle, Remote Work und die Möglichkeit zur Selbstentfaltung.
- Sie sind digital versiert und in der Lage, digitale Werkzeuge effektiv in ihre Arbeit zu integrieren.

Insgesamt ist die Generation Z eine dynamische und vielseitige Gruppe von Mitarbeiter:innen, die die Arbeitswelt mit frischen Perspektiven und Fähigkeiten bereichert. Unternehmen, die sich an die Bedürfnisse der Generation Z anpassen und deren Stärken einbinden, können von deren Energie und deren Innovationsgeist profitieren.³

¹ [Personalwissen: „Generationen am Arbeitsplatz“](#)

² [Bertelsmann Stiftung: „Blogserie Generationenmanagement“](#)

³ [Absolventa: „Generationen Übersicht“](#)

Unterschiedliche Vorstellungen: Familie, Arbeit, Politik und Technologie

Die Einstellungen und Ansichten der Generationen unterscheiden sich nicht nur in Bezug auf die Arbeit, sondern auch in anderen Lebensbereichen wie Familie, Politik und Technologie. Im Schnelldurchlauf geben wir Ihnen einen Überblick darüber, wie die Generationen ihre Welt wahrnehmen und gestalten.

Familie

In Bezug auf die Familie legen die Babyboomer Wert auf traditionelle Strukturen und klare Verteilungen. Für sie ist Familie ein zentraler Lebensmittelpunkt. Die Generation X schätzt Flexibilität und Autonomie, während die Generation Y vermehrt nach Selbstverwirklichung strebt. Mittlerweile achten alle Generationen auf eine ausgewogene Work-Life-Balance, wobei die Millennials diese deutlich stärker gewichten. Die Generation Z, deren Mitglieder in einer digitalen Welt aufgewachsen sind, nutzt virtuelle Medien, um in Kontakt zu bleiben.⁴

Arbeitswelt

Die Babyboomer schätzen Sicherheit und Loyalität zum Arbeitgeber. Die Generation X bevorzugt Flexibilität und Partizipation, während die Generation Y nach sinnstiftenden Aufgaben sucht. Die Generation Z setzt auf digitale Technologien und Vielfalt am Arbeitsplatz.⁵

⁴ [Haufe: „Gesundheitsförderung im Rahmen des BGM“](#)

⁵ [SKPlab: „Generation X“](#)

⁶ [Thieme Connect: „Jede Generation hat eigene Werte“](#)

Politik

Politisch sind Babyboomer stärker engagiert und haben bereits verschiedene politische Entwicklungen sowie Protestbewegungen miterlebt, was sie insgesamt resilienter macht. Die Generation X ist skeptischer gegenüber etablierten Institutionen und sucht nach neuen Partizipationsformen. Die Generation Y setzt sich für soziale Verantwortung ein, während die Generation Z für ökologische Nachhaltigkeit, soziale Gerechtigkeit und Vielfalt kämpft.

Technologien

Gegenüber neuen Technologien sind Babyboomer eher skeptisch und halten lieber an alten Gewohnheiten fest. Die Generation X ist wesentlich anpassungsfähiger, technologieaffiner und nutzt das Internet für verschiedene Zwecke, wohingegen die Millennials vor allem soziale Medien bevorzugen. Die Generation Z ist mit Smartphones und Tablets aufgewachsen und nutzt digitale Medien sowie Social Media für alle Lebensbereiche.



Bedeutung für das BGM

Unternehmen können von diesen Erkenntnissen profitieren, indem sie generationengerechte Maßnahmen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement umsetzen. Eine offene Unternehmenskultur, flexible Arbeitsmodelle und gezielte Weiterbildungsangebote fördern das Wohlbefinden aller Mitarbeitenden und tragen zur langfristigen Gesundheit bei.⁶

Einblick in die Generationen: Gesundheitsverständnis, Krankheitsbilder und bevorzugte Gesundheitsmaßnahmen

Die Zusammenkunft der unterschiedlichen Altersgruppen am Arbeitsplatz beeinflusst nicht nur die tägliche Arbeit. Darüber hinaus entstehen verschiedene Auffassungen von Gesundheit und neue Herausforderungen in Bezug auf individualisierte Prävention und altersspezifische Erkrankungen. Ein detaillierter Einblick in die Generationen hilft Ihnen dabei, die Anforderungen und Wünsche besser zu verstehen und gezielte Schritte im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) zu entwickeln, um die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter:innen nachhaltig zu fördern.⁷



⁷ Haufe: „Gesundheitsförderung im Rahmen des BGM“

Die Babyboomer

Babyboomer bevorzugen klassische Gesundheitsmaßnahmen

Die Babyboomer, die ältesten und erfahrensten Mitarbeiter:innen, verbinden Krankheiten mit höheren Fehlzeiten und Abwesenheit. Daher legen sie großen Wert auf regelmäßige ärztliche Untersuchungen, Prävention sowie einen gesunden Lebensstil. Zu ihren wesentlichen gesundheitlichen Risiken zählen Demenz, Diabetes, erhöhte Blutfettwerte, Bluthochdruck und Rückenschmerzen sowie Arthrose und andere Gelenkerkrankungen.⁸

Im Vergleich zu den anderen Generationen sind sie zögerlich, wenn es um die Nutzung neuer Technologien im Gesundheitswesen geht. Die Babyboomer haben den Großteil ihres Lebens analog verbracht und zeigen sich daher für traditionelle Gesundheitsdienste sowie Arztbesuche und Präventionskurse offener.⁹



Herausforderungen durch die Alterung der Babyboomer

Die Generation der Babyboomer wird in den kommenden zehn Jahren in Rente gehen. Mit steigendem Lebensalter steigt auch die Anfälligkeit für Krankheiten und das Risiko, von mehreren Krankheiten gleichzeitig betroffen zu sein. Der Grund dafür ist das schwächer werdende Immunsystem.

Für die Zukunft stellt die Forschung folgende Prognose auf: Trotz der fortschreitenden Medizin und innovativer Behandlungsmethoden wird sich die Zahl der von Demenz Betroffenen im Vergleich zum Jahr 2000 bis 2035 verdoppeln. Damit wird auch die Gesundheitsversorgung vor neuen Herausforderungen stehen, denn die Generation der Babyboomer hinterlässt mit ihrem Eintritt in die Rente eine große Lücke in der Arbeitswelt und das Pflegerisiko dieser Generation steigt exponentiell.

Das Thema Pflege ist für diese Generation aus zwei Perspektiven relevant: Einerseits sind die Babyboomer Pflegenden für Angehörige, andererseits sind sie selbst künftige Empfänger:innen von Pflegeleistungen. Laut der „PflegeStudie 2022“ nehmen 84 % der befragten Babyboomer Pflege als ein Schicksal wahr, auf das man sich nicht vorbereiten könne. Knapp die Hälfte empfindet das Thema als höchst unangenehm. Doch eine Vorbereitung ist möglich und auch notwendig, um der potenziellen Pflegebedürftigkeit aktiv vorzubeugen.

Die richtigen BGM-Maßnahmen können ein Bewusstsein für die Chancen und Risiken schaffen. Seminare oder themenspezifische Gesundheitstage können für Klarheit sorgen und Ängste abbauen.

Bieten Sie Ihren älteren Mitarbeiter:innen zudem die Möglichkeit, an Präventionskursen teilzunehmen, in denen der Erhalt der Arbeits- und Leistungsfähigkeit im Vordergrund steht. Auch die Vermeidung von Fehlbelastungen durch mangelnde Ergonomie und die Verbesserung von Schichtmodellen sind von Bedeutung. Zudem können Sie durch regelmäßige Gesundheitschecks Ihre Mitarbeiter:innen auf individuelle gesundheitliche Risiken aufmerksam machen und entsprechende Maßnahmen zur Beseitigung der Risiken umsetzen.

⁸ [Business Insider: „Bei Babyboomern lässt das Gedächtnis im Alter stärker nach als in den Generationen zuvor“](#)

⁹ [LZG.NRW: „NRW-Gesundheitssurvey 2013“](#)

Die Generation X

Familie und Beruf unter einen Hut bringen: die Herausforderung der Generation X

Für die Generation X gehen Gesundheit und ein ausgewogenes Arbeits- und Familienleben Hand in Hand. In ihrer Freizeit achten ihre Mitglieder darauf, sich viel an der frischen Luft zu bewegen, regelmäßig Stress abzubauen und sich zu erholen.

Diese Gruppe zeigt eine größere Offenheit gegenüber digitalen Gesundheitslösungen und nutzt vermehrt Fitness-Tracker und Gesundheits-Apps, um ihre Gesundheit zu überwachen und zu verbessern.

Neben der körperlichen Fitness ist auch die Psyche ein wichtiges Thema. Für die psychische Gesundheit wünschen sich Mitarbeiter:innen der Generation X ein angenehmes Betriebsklima, eine wertschätzende Führung und ein gutes Maß an Autonomie und Abwechslung.¹⁰



Generation X: Ein Drittel der Altersgruppe leidet unter chronischen Krankheiten

Viele Angehörige dieser Generation sind mittlerweile um die 50 Jahre alt. Wenn man eine Zwischenbilanz zieht, sieht diese aus gesundheitlicher Sicht nicht gut aus. Eine aktuelle Studie des University College London führte über die gesamte Lebenszeit von fast 8.000 Menschen, die 1970 geboren wurden, eine Studie durch, die ergab, dass rund ein Drittel (34 %) chronische Gesundheitsprobleme aufweist und sogar mit Multimorbidität, also mit zwei oder mehr chronischen Krankheiten, lebt.

Am häufigsten sind dabei riskanter Alkoholkonsum (26 %), regelmäßige Rückenschmerzen (21 %), psychische Probleme (19 %), Bluthochdruck (16 %), Asthma oder Bronchitis (12 %) sowie Arthritis (8 %) und Diabetes (5 %).

Zu den wiederkehrenden Kombinationen gehören Bluthochdruck und eine psychische Erkrankung (4 %), Asthma und eine psychische Erkrankung (3 %), Arthritis und eine psychische Erkrankung (2,5 %) sowie Diabetes und Bluthochdruck (2 %).¹¹

Auch hier können Sie mit den richtigen BGM-Maßnahmen vorsorgen. Wie wäre es beispielsweise mit einer ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung, um Rückenbeschwerden oder Verspannungen vorzubeugen? Oder organisieren Sie doch Gesundheitstage, um Ihre Mitarbeiter:innen für das Thema Gesundheit zu sensibilisieren und den Spaß daran zu vermitteln.

Besonders gut kommen auch Kooperationen mit Fitness-Studios und Dienstleistern für Wellness-Angebote an. Damit erleichtern Sie Ihren Mitarbeiter:innen den Zugang zu Sport und Erholung.

¹⁰ FernFH: „Eine Studie zu alter(n)sgerechten Arbeitsbedingungen“

¹¹ Forschung und Wissen: „Chronische Probleme nehmen zu“

Die Generation Y

Gen Y: Die Förderung der mentalen Fitness steht im Fokus

Die Millennials verstehen Gesundheit als ein umfassendes Konzept, das sowohl körperliche als auch mentale und soziale Aspekte einschließt. Sie legen besonderen Wert auf präventive Maßnahmen wie eine ausgewogene Ernährung, regelmäßige körperliche Aktivität und Stressmanagement. Diese Gruppe ist stark von digitalen Technologien geprägt und greift vermehrt auf Gesundheits-Apps und Online-Plattformen zurück, um sich um ihre Gesundheit zu kümmern.

Untersuchungen weisen darauf hin, dass bei den Millennials das Burnout-Syndrom und andere mentale Erkrankungen wie Angststörungen und Depressionen weiter verbreitet sind als in anderen Generationen. Man vermutet dafür verschiedene Gründe, unter anderem die zunehmende Unsicherheit in Beruf und Privatleben, aber auch die politischen Entwicklungen.



Auffälliger Anstieg von Depression und Angststörungen bei der Generation Y

Auch wenn die Millennials in den USA nicht gerade ein Musterbeispiel für gute Gesundheit darstellen, geben die Ergebnisse eines Berichtes der Blue Cross and Blue Shield Association (Bündnis aus US-Krankenversicherern) Aufschluss darüber, wie es um die allgemeine Gesundheit der Generation Y steht.

Bereits im Jahre 2014 stellte man fest, dass die Raten von Krankheiten wie Depressionen und Hyperaktivität unter den Millennials um 30 % gestiegen sind – und bis heute immer weiter zunehmen.

Außerdem wiesen die Ergebnisse darauf hin, dass bei der Generation Y viel häufiger schwere Depressionen und Angststörungen diagnostiziert wurden als bei jeder anderen Generation zuvor.

Dem können gezielte BGM-Maßnahmen vorbeugen. Bieten Sie doch individuelle Sportkurse und Kurse zur Stressbewältigung an, bei denen Sie über eine Kooperation mit den jeweiligen Anbietern Rabatte gewähren.

Ermöglichen Sie Ihren Mitarbeiter:innen eine individuelle Arbeitsgestaltung und flexible Arbeitszeiten. Auch räumliche Flexibilität wird gern angenommen. Sie könnten Ihren Mitarbeiter:innen verschiedene Räume für verschiedene Aufgaben zur Verfügung stellen, zum Beispiel einen Mind-Map-Raum zum konstruktiven Austausch oder einen Ruheraum, in den sie sich zurückziehen können.

Zur Hilfe bei mentalen Problemen könnten Sie einen betriebspsychologischen Dienst in Anspruch nehmen, wodurch psychische Beschwerden frühzeitig erkannt und behandelt werden können.^{12, 13}

¹² [KU Gesundheitsmanagement: „Y wie Generation Y“](#)

¹³ [Simon Schnetzer: Ergebnisse der Studie „Junge Deutsche 2019“](#)

Die Generation Z

Gen Z: starkes Gesundheitsbewusstsein und offener Umgang mit Erkrankungen

Die Generation Z, auch Digital Natives genannt, wächst in einer digitalen Welt auf und ist von klein auf mit dem Gebrauch von Technologien vertraut. Das spiegelt sich auch in Sachen Gesundheit wider: Die jungen Erwachsenen haben ein ganz neues Gesundheitsbewusstsein und setzen vermehrt auf digitale Gesundheitslösungen wie Telemedizin und Gesundheits-Apps. Sie sind offen für neue, innovative, aber auch alternative Ansätze in der Gesundheitsförderung und suchen nach individualisierten Lösungen, die ihren Bedürfnissen entsprechen.

Stress wird als Krankmacher erkannt und mit Entspannungsmethoden wie Yoga oder Atemübungen bekämpft, während für Schlafstörungen oder Unruhe natürliche Mittel wie Tees oder CBD-Öl bevorzugt werden. Die Offenheit der Generation Z, über physische und psychische Gesundheit zu sprechen und sich ohne Bedenken professionelle Unterstützung zu holen, hebt sie besonders von anderen Generationen ab und zeigt sich in verschiedenen Lebensbereichen.¹⁴



TikTok-Therapie für die Gen Z? Mediennutzung und mentale Probleme

Trotz der zunehmenden Lebensqualität leidet die Generation Z stärker als jede andere Jugendgeneration vor ihr unter Schlafstörungen, Kopfschmerzen, depressiven Symptomen, Depressionen und Mediensucht.

Es scheint einen Zusammenhang zwischen der intensiven Mediennutzung, den oben genannten Symptomen und dem allgemein schwach ausgeprägten Selbstwertgefühl der Generation Z zu geben. Dennoch lassen sich die gesundheitlichen Probleme nicht ausschließlich auf eine längere Zeit vor dem Bildschirm zurückführen.

Die Bereitschaft, nicht nur am physischen, sondern auch am psychischen Wohlbefinden und an der mentalen Gesundheitserhaltung zu arbeiten, werden sich die Kinder und Jugendlichen von heute sicherlich auch als Erwachsene erhalten.

Selbstbestimmtheit wird bei der Generation Z großgeschrieben. Setzen Sie daher auf Individualität. Lassen Sie Ihre Mitarbeiter:innen die Büros individuell ausstatten und legen Sie einen Katalog mit Mobiliar bereit. Oder ermöglichen Sie flexible Arbeitszeiten. Egal ob Work-Life-Balance oder Work-Life-Separation: Indem Sie Ihren Mitarbeiter:innen eine individuelle Arbeitsgestaltung gestatten, schüren Sie Motivation. Beziehen Sie Ihre Mitarbeiter:innen aktiv mit ein und geben Sie regelmäßig Feedback. Die jungen Berufseinsteiger:innen wollen zwar individuell arbeiten und selbst entscheiden dürfen, doch sie wünschen sich trotzdem unmittelbare Rückmeldung.

¹⁴ [Healthcare Marketing: „Gesundheit und Selbstbestimmung“](#)



Lassen Sie sich inspirieren

Mit generationsübergreifenden Maßnahmen kann sowohl altbekannten Beschwerden wie beispielsweise Rückenproblemen als auch „neueren“ Krankheiten wie unter anderem Burnout und Depressionen entgegengewirkt werden. Die Kombination aus Organisation, Motivation, Information und Aktivierung bietet verschiedene Möglichkeiten für erfolgreiche BGM-Maßnahmen.

- örtlich und zeitlich flexible Arbeitsmodelle
- ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- Vorsorgeuntersuchungen und generationsspezifische Gesundheits-Check-ups
- Kursangebote zu den Themen Ernährung, Fitness und Stressbewältigung
- generationsspezifische Seminare zu den Themen Gesundheit, Pflege und Prävention
- psychosoziale Beratung
- Gesundheitstage für Aufklärung und Motivation zum Thema Gesundheit
- Individualität und Bedürfnisse der verschiedenen Generationen einbeziehen
- Bewusstsein für verschiedene Generationen am Arbeitsplatz schaffen
- Austausch zwischen den Generationen fördern
- Bedürfnisse analysieren und Mitarbeiter:innen einbeziehen
- generationengerechte Ansprache und Kommunikation der Angebote
- Führungskräfte für Generationen sensibilisieren
- lebensphasenspezifische Angebote (zum Beispiel Übergang in die Rente, Doppelbelastung Familie und Beruf, Menopause, Mobilisierung im Alter, AzubiFit)



Generationen erfolgreich führen heißt: Menschen erfolgreich zusammenführen

Die heutige Arbeitslandschaft ist äußerst komplex und ständigen Veränderungen unterworfen, die von sich verschärfenden demografischen Trends geprägt sind.

Eine bedeutende zukünftige Aufgabe für Führungskräfte liegt deswegen darin, die effektive Führung und Integration von Mitarbeiter:innen verschiedener Generationen im Unternehmen zu gewährleisten. Denn Studien zeigen, dass Unternehmen, die erfolgreich eine Vielfalt an Generationen integrieren können, eine höhere Leistungsfähigkeit, Innovationskraft und Kreativität aufweisen.

Dabei erfordern die unterschiedlichen Generationen verschiedene Herangehensweisen in der Führung. Was zum Beispiel für traditionelle Babyboomer als effektiver Führungsstil gilt, mag bei der freiheitsliebenden Generation Z möglicherweise weniger Anklang finden.

Wir haben einige Maßnahmen zusammengestellt, die Sie direkt im Arbeitsalltag umsetzen können.^{15, 16, 17}

¹⁵ [Wirtschaftspsychologie aktuell: „Mehrgenerationen-Teams erfolgreich führen“](#)

¹⁶ [Horizont Handwerk: „Gemeinsam die Zukunft gestalten“](#)

¹⁷ [IMAP Institut: „Generationsübergreifendes Führen“](#)

	Kommunikation	Stärken nutzen	Flexibilität	Team
Babyboomer	<ul style="list-style-type: none"> ○ Optimistische, positive Sprache ○ Persönliche und direkte Kommunikation ○ Respektvolle und formelle Sprache 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Teamfähigkeit ○ Qualitätsbewusstsein ○ Kommunikationsstärke ○ Erfahrungswissen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ganz klare Strukturen, Angaben und Arbeitszuweisungen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Als „Bridging Generation“ für die Vermittlung in der Zusammenarbeit von verschiedenen Generationen wichtig
Generation X	<ul style="list-style-type: none"> ○ Klare und transparente Kommunikation ○ Begründung von Aussagen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Anpassungsfähigkeit ○ Unabhängigkeit ○ Unternehmerisches Denken 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Bevorzugen klare Strukturen ○ Offen für Kombinationsmodelle ○ Hohe Anpassungsfähigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Starke Kommunikationsfähigkeiten ○ Gute Problemlösungskompetenzen im Team aufgrund von Erfahrungen
Generation Y	<ul style="list-style-type: none"> ○ Hoher Stellenwert der persönlichen Kommunikation mit der Führungskraft ○ Dynamische Botschaften 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Überdurchschnittliche Technikaffinität ○ Offen und flexibel ○ Selbstsicher und beharrlich 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Räumlich und zeitlich flexibles Arbeiten ○ Offen für Kombinationsmodelle 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Gute Kommunikation und Beziehung innerhalb des Teams sind wichtig ○ Enthusiasmus und Multitaskingfähigkeiten können gut integriert werden
Generation Z	<ul style="list-style-type: none"> ○ Direkte, persönliche Kommunikation ○ Wechsel zwischen verschiedenen Medien 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kompetenzen in Bezug auf sich immer schneller entwickelnde Technologien ○ Innovationsfreude 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Räumlich und zeitlich flexibles Arbeiten ○ Klare Abgrenzung zwischen Privat- und Arbeitsleben 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Teamarbeitsplätze werden sehr geschätzt

Fazit:

Generationsübergreifende Führung ist eine herausfordernde, aber auch äußerst lohnende Aufgabe für moderne Führungskräfte. Wichtig zu erkennen ist: ein „One fits all“ gibt es nicht. Jede:r Mitarbeiter:in ist wunderbar individuell und die oben genannten Informationen zeigen lediglich Grundtendenzen der Generationen auf. Indem Sie Verständnis und Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Altersgruppen fördern, können Sie ein starkes, vielfältiges und erfolgreiches Team aufbauen, das von den Stärken und Erfahrungen aller profitiert.

Reden ist doch Gold: 7 Tipps für eine erfolgreiche Kommunikation

In einer Arbeitsumgebung, in der Menschen mit unterschiedlichen Persönlichkeiten, Arbeitsstilen und Werten zusammenkommen, sind Konflikte unvermeidlich. Doch es gibt bewährte Strategien, die dazu beitragen, Konfliktpotenzial möglichst früh zu identifizieren und Streitsituationen zu entschärfen, noch bevor sie entstehen. Eine effektive Konfliktprävention beginnt mit einer verbesserten Kommunikation.



¹⁸ Haufe: „Soziale Konflikte am Arbeitsplatz“

¹⁹ Haufe: „Wie Konflikte entstehen“

1 Kommunikation als Schlüssel:
Ein offener Dialog ist der erste Schritt zur Konfliktprävention. Mitarbeiter:innen sollten ermutigt werden, ihre Gedanken, Bedenken und Ideen frei zu äußern. Führungskräfte sollten sich Zeit nehmen, ihnen aktiv zuzuhören und auf die Anliegen ihrer Teammitglieder einzugehen.

2 Klarheit und Transparenz:
Unklare Erwartungen und Missverständnisse sind häufige Auslöser von Konflikten. Sorgen Sie für klare Kommunikation und Transparenz bei der Verteilung von Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Zielen. Dies reduziert das Risiko von Missverständnissen und fördert eine reibungslose Zusammenarbeit.

3 Empathie entwickeln:
Versetzen Sie sich in die Lage Ihrer Kolleg:innen und versuchen Sie, ihre Perspektive zu verstehen. Empathie hilft dabei, Konflikte frühzeitig zu erkennen und proaktiv vorzugehen.

4 Konflikte ansprechen:
Konflikte sollten nicht ignoriert oder vermieden werden. Mitarbeiter:innen sollten ermutigt werden, Konflikte direkt und respektvoll anzusprechen, bevor sie eskalieren. Führungskräfte können dabei als Mediator:innen fungieren und bei Bedarf unterstützen.

5 Konfliktlösungskompetenzen entwickeln:
Schulen Sie Ihre Mitarbeiter:innen in Konfliktlösungstechniken wie aktivem Zuhören, Kompromissbereitschaft und Konfliktvermeidungsstrategien. Durch die Stärkung dieser Fähigkeiten können sie Konflikte effektiver bewältigen und positive Lösungen finden.

6 Feedbackkultur fördern:
Regelmäßiges Feedback ist entscheidend für eine konstruktive Zusammenarbeit. Führungskräfte sollten ein Umfeld schaffen, in dem konstruktives Feedback gegeben und angenommen wird, um Missverständnisse und Frustrationen frühzeitig aus dem Weg zu räumen.

7 Teamwork stärken:
Gemeinsame Aktivitäten und Teambuilding-Übungen können das Vertrauen und die Zusammengehörigkeit innerhalb eines Teams stärken. Ein starkes Teamgefühl reduziert die Wahrscheinlichkeit von Konflikten und fördert eine positive Arbeitsumgebung.

Indem Sie die Kommunikation am Arbeitsplatz verbessern und Konfliktpräventionsstrategien implementieren, können Sie eine gesunde und produktive Arbeitsumgebung schaffen, in der Mitarbeiter:innen ihr volles Potenzial entfalten. Konflikte und Reibungspunkte können nicht vollständig vermieden werden, aber mit den richtigen Werkzeugen und Ansätzen lassen sich konstruktive Lösungen finden.^{18, 19}

So gelingt der Übergang vom Beruf in die Rente

Die meisten Menschen freuen sich darauf: den Ruhestand. Und doch ist der Übergang vom Arbeitsleben in die Rente ein einschneidendes Erlebnis. Nach dem ersten Hochgefühl folgt nicht selten ein Tief. Damit der Ruhestand auch wirklich so wird, wie ihn sich viele Berufstätige jahrelang ausmalen, wurde das von der Mobil Krankenkasse geförderte Modellprojekt Navigation60plus der Landesvereinigung für Gesundheitsförderung Schleswig-Holstein ins Leben gerufen.

Navigation **60**plus

Im Zuge des demografischen Wandels ist nicht nur die Lebenserwartung, sondern auch die Lebensqualität der Älteren gestiegen. Die heute 70-Jährigen sind körperlich und geistig etwa so fit wie die 65-Jährigen vor 30 Jahren, sodass das sogenannte „Dritte Alter“, die Lebensspanne zwischen 60 und 80 Jahren, insgesamt ein großes Potenzial für jede:n Einzelne:n und auch für die Gesellschaft birgt.

Beim Eintritt in den beruflichen Ruhestand liegt etwa noch ein Viertel des Lebens vor uns. Zugleich bringt dieser Übergang grundlegende Veränderungen mit sich, die als „kritische Lebensereignisse“ angesehen werden müssen und die psychische Gesundheit gefährden. Jahrelang gewohnte Tagesstrukturen entfallen, die berufliche Rolle als Quelle von Selbstbestätigung und sozialer Einbindung geht verloren.

Die frühzeitige Sensibilisierung von Menschen am Ende ihres Berufslebens für die neue Lebensphase sowie die Mobilisierung von Ressourcen und Potenzialen wirken sich stärkend auf die Gesundheitskompetenz aus. Auf diese Weise kann die Gestaltung des nächsten Lebensabschnittes bewusster erfolgen und das Gefühl von Verlusten kompensiert werden.

Neue Lebensaufgaben – ob im Dienste der Gesellschaft oder der Familie, durch neue Lernaufgaben oder durch kulturelle oder sportliche Aktivitäten – erfüllen das Leben mit Sinn, stärken die soziale Teilhabe und strukturieren den Tagesablauf. Auf diese Weise wird die Gesundheit gestärkt und Erkrankungen vorgebeugt.

Als einer von sieben großen Arbeitgebern hat auch das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein an dem Modellprojekt teilgenommen. Wir haben bei Hannah Oldenburg, Junior-Gesundheitsmanagerin im Unternehmen, einmal genauer nachgefragt.



Universitätsklinikum Schleswig-Holstein, Campus Lübeck



Hannah Oldenburg,
Junior-Gesundheitsmanagerin



2

Wie wurde das Projekt von der Belegschaft und von der Zielgruppe aufgenommen?

Das Projekt wird bei uns auf zwei Seminartage je Campus aufgeteilt. Am ersten Tag erfahren die Beschäftigten, was sie aus Lebensübergängen lernen können, wie viele Möglichkeiten für einen aktiven Ruhestand bestehen und wie sie ihre persönlichen Stärken und Fähigkeiten am besten erkennen und nutzen können. Es wird dabei insbesondere auf die persönlichen Wünsche und Vorhaben der anwesenden Personen eingegangen, was bei unseren Beschäftigten besonders positiv aufgefallen ist. Der zweite Seminartag findet ein paar Monate später statt und dient der Reflexion und dem erneuten Austausch. Unsere Mitarbeitenden haben so die Möglichkeit, eigene Ansätze aus dem Seminar in der Praxis anzuwenden und mögliche Fragen zu sammeln. Die Resonanz auf das Projekt Navigation60plus war in der Vergangenheit stets sehr positiv. Die Rückmeldungen aus den Evaluationen haben uns verdeutlicht, dass insbesondere die Vernetzung der älteren Beschäftigten unterschiedlicher Berufsgruppen einen bedeutenden Mehrwert für die Teilnehmenden dargestellt hat. Da die Teilnahme an Fortbildungen und Seminaren bei den Personen dieser Altersgruppe aus verschiedenen Gründen meist geringer ist, wurde das Angebot von der Zielgruppe wertschätzend aufgefasst.

1

Warum hat das UKSH das Thema „Übergang vom Berufsleben in die Rente“ für seine Mitarbeitenden als wichtig empfunden?

Mit circa 16.000 Beschäftigten an zwei Standorten in Schleswig-Holstein ist bei uns am UKSH eine Vielzahl von Personen in unterschiedlichsten Lebenssituationen beschäftigt. Diese Diversität stellt für uns einen unglaublichen Mehrwert dar. Uns ist es deshalb besonders wichtig, allen Mitarbeitenden in ihren individuellen Lebensphasen die bestmögliche Unterstützung bieten zu können. Mit der Alterung unserer Belegschaft wird der Fokus in den kommenden Jahren zunehmend auf den Facetten des Älterwerdens im Beruf liegen. Sowohl für die zukünftigen Ruheständler:innen als auch für die jeweiligen Teams stellt der Übergang vom Berufsleben in die Rente einen zentralen Veränderungsprozess dar, der von einer starken Ungewissheit geprägt ist. Aus Unternehmenssicht ist eine Unterstützung unserer Beschäftigten für die Erhaltung ihrer Gesundheit und Motivation daher unerlässlich.

3

Gab es besondere Erfolgsfaktoren oder Stolpersteine vor oder während des Projektes?

Wie bei den meisten Angeboten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements kann die Integration eines solchen Projektes in den Arbeitsalltag der Beschäftigten gewisse Anfangsschwierigkeiten mit sich bringen. Insbesondere die zeitliche Abwesenheit von der beruflichen Tätigkeit während des Seminars kann vorerst sowohl von den einzelnen Beschäftigten als auch von den jeweiligen Führungskräften kritisch betrachtet werden. Uns war es daher vorab besonders wichtig, die positiven Auswirkungen der Teilnahme an dem Angebot Navigation60plus hervorzuheben. Die frühzeitige Vorbereitung auf das Ende des Erwerbslebens trägt bei den Teilnehmenden dazu bei, die noch ausgeübte Tätigkeit und die sozialen Kontakte bewusster wahrzunehmen und zu schätzen. Gleichzeitig werden bestehende Ängste während des Seminars aktiv angesprochen und bestenfalls gemindert, was für eine Stabilität in den letzten Berufsjahren sorgt. Diese Faktoren haben uns dabei geholfen, die Führungskräfte und die Zielgruppe von der Einführung des Projektes zu überzeugen und das Angebot in unser Unternehmen zu integrieren.



Universitätsklinikum Schleswig-Holstein, Campus Kiel

4

Welches (Zwischen-)Fazit können Sie zum aktuellen Zeitpunkt ziehen?

Seit dem Jahr 2021 gehört das Seminar Navigation60plus zu den jährlichen Angeboten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements am UKSH. Bereits vor der Bekanntgabe der nächsten geplanten Seminartage erreichen uns Anfragen von unseren Beschäftigten, ob das Seminar erneut angeboten wird. Für uns ist dies ein eindeutiges Zeichen, dass die Auseinandersetzung mit der Thematik des Übergangs in den Ruhestand für unsere Mitarbeitenden einen bedeutenden Prozess darstellt, den wir durch eine frühzeitige Sensibilisierung und Unterstützung positiv beeinflussen können. Für das Jahr 2024 planen wir daher die erneute Durchführung des Seminars an unseren beiden Standorten in Kiel und Lübeck.

5

Was raten Sie anderen Unternehmen, die Angebote für ältere Beschäftigte im Rahmen des BGM umsetzen möchten?

Der demografische Wandel bringt tiefgreifende Veränderungsprozesse mit sich, die eine Herausforderung für alle Beschäftigten darstellen. Das betriebliche Übergangsmanagement wird daher als Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zukünftig unerlässlich sein und sollte so früh wie möglich ins Unternehmen integriert werden. Es ist sehr wichtig, den Beschäftigten Mittel an die Hand zu geben, damit sie die Chancen des Älterwerdens nutzen und die gegebenen Herausforderungen bewältigen können. Das Ziel eines jeden Unternehmens sollte es sein, die Menschen bei der Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand zu unterstützen, das Potenzial der Lebensphase hervorzuheben, mögliche Ängste zu minimieren und die individuelle Gesundheit zu fördern. Erste Bestrebungen zur Unterstützung der älteren Beschäftigtengruppen können durch ein Projekt wie Navigation60plus sehr gut ins Betriebliche Gesundheitsmanagement integriert werden.

Brainfood Omega-3-Fettsäuren: So bleibt das Gehirn im **Arbeitsalltag in Topform**

Im Zeitalter der Reizüberflutung ist eine gesunde Ernährung für die geistige Leistungsfähigkeit und die Nervenreizübertragung im Gehirn wichtiger denn je. Indem Sie Ihrem Gehirn die richtigen Nährstoffe zur Verfügung stellen, können Sie Ihre Konzentration, Kreativität und Produktivität nachhaltig fördern und gleichzeitig neurologischen und neurodegenerativen Krankheiten vorbeugen.

Wir zeigen Ihnen, wie Sie Omega-3-Fettsäuren in Ihre Ernährung integrieren und damit sicherstellen, dass Ihr Gehirn auch langfristig optimal funktioniert und den Anforderungen des Arbeitsalltags gewachsen ist.

Wie hoch ist der Tagesbedarf an Omega-3-Fettsäuren bei einem Menschen?

Der genaue Tagesbedarf richtet sich nach dem Alter, den Vorerkrankungen sowie der körperlichen und geistigen Belastung im Arbeitsalltag. Demnach kann der Tagesbedarf stark variieren. Expert:innen raten, täglich 200 mg bis 5 g Omega-3-Fettsäuren zu sich zu nehmen. Das entspricht laut der DGE in etwa ein bis zwei Portionen fettreichem Fisch pro Woche oder vier bis fünf Walnüssen täglich. Wichtig zu beachten: Je höher die Belastung im Alltag ist, desto mehr Fettsäuren braucht das Gehirn, um intakt zu bleiben.



Omega-3-Fettsäuren – das Schmiermittel des Gehirns

Fettsäuren haben für das Gehirn ähnlich wichtige Funktionen wie das Motoröl fürs Auto: Es sorgt für einen Film auf der Oberfläche einzelner Bereiche um Abnutzung zu verhindern, schützt vor Korrosion und reinigt den Motor. Doch was passiert, wenn man über einen längeren Zeitraum mit zu wenig Öl fährt? Grundsätzlich sorgt zu wenig oder gar fehlendes Öl für einen stark erhöhten Verschleiß der Motorteile und eine verringerte Leistung des Motors. Ignorieren wir die Warnsignale, kommt es früher oder später zu einem Motorschaden.

Das menschliche Gehirn besteht aus Milliarden von Neuronen, die durch Billionen von Synapsen miteinander verbunden sind. Neuronen übertragen die Informationen im gesamten Nervensystem. Dafür unverzichtbar sind die Synapsen, welche die winzigen Lücken zwischen den Neuronen füllen und elektrische Signale weiterleiten. Damit die Zellen all dies leisten können, sind sie auf intakte Gehirnmembranzellen angewiesen. Der Nährstoff Omega-3-Fettsäuren unterstützt sie dabei und stellt die Kommunikationsfähigkeit zwischen den Zellen sicher. Enthalten sind die wertvollen Fette beispielsweise in Kaltwasserfischen wie Lachs, Hering, Makrele und Sardine sowie in Leinsamen, Chiasamen und Walnüssen. Auch zahlreiche Gemüsesorten wie Spinat, Bohnen, Avocado oder Rosenkohl enthalten die wichtigen Omega-3-Fettsäuren.

Während eine ausgewogene Ernährung meist ausreicht, um den Bedarf an Omega-3-Fettsäuren zu decken, finden es einige im (Arbeits-)Alltag herausfordernd, genügend Omega-3-reiche Lebensmittel zu sich zu nehmen. In solchen Fällen können Nahrungsergänzungsmittel helfen, die Lücke zu schließen. Es ist allerdings wichtig, eine Überdosierung zu vermeiden und bei bestehenden Herzerkrankungen Vorsicht walten zu lassen. Eine ärztliche Einschätzung ist empfehlenswert, bevor man sich für Nahrungsergänzungsmittel entscheidet.^{20, 21}

²⁰ Dr. Budwig: „Omega-3-Fettsäuren einfach erklärt“

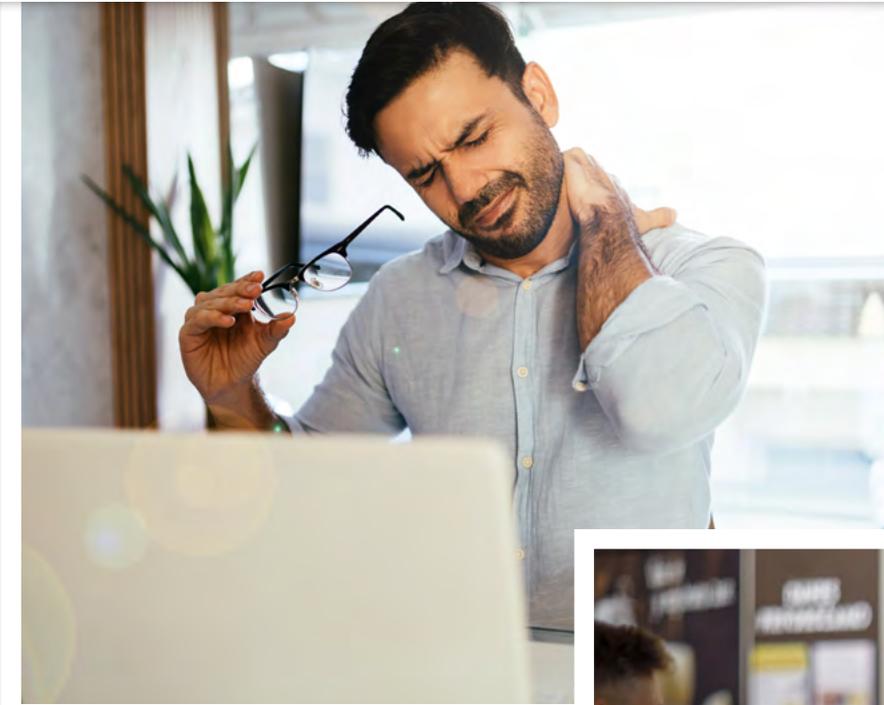
²¹ Bild der Wissenschaft: „Die Wirkung von Omega-3-Fettsäuren auf das Gehirn“



Halswirbelsäulen-Übungen: 10-Minuten-Routine gegen Nackenschmerzen

Auch in unserer modernen Arbeitswelt spielt die körperliche Belastung eine große Rolle. Bürotätigkeiten sind zum Beispiel geprägt von langen Tagen im Sitzen, gewerbliche Arbeitsplätze oder Berufe im Handel von stundenlangem Stehen. So kommt es fast immer zu mangelnder oder einseitiger Bewegung und – nicht zu vergessen – Stress. Oft kommt die lange Anreise mit dem Auto oder den öffentlichen Verkehrsmitteln hinzu. Kein Wunder, dass unser Körper früher oder später Alarm schlägt und Schmerzsignale aussendet.

Insbesondere Nacken- und Kopfschmerzen sind im Arbeitsalltag ein weit verbreitetes Problem, dicht gefolgt von Schmerzen im unteren Rücken. Die gute Nachricht ist: Um Ihre Halswirbelsäule nachhaltig zu stärken und die Schmerzen zu lindern, gibt es effektive Übungen, die Sie sogar vor Ort durchführen können. Wir präsentieren Ihnen eine 10-Minuten-HWS-Routine – mit Soforteffekt!



10 Minuten gegen Nackenschmerzen: Schritt für Schritt^{22, 23}

1 Nackenrotation (2 Minuten)

Setzen Sie sich aufrecht hin und lassen Sie Ihren Kopf nach vorne sinken. Drehen Sie ihn langsam nach rechts, bis Ihr Kinn Ihre rechte Schulter berührt. Halten Sie die Position 15 Sekunden und kehren Sie dann in die Ausgangsposition zurück. Um den Effekt zu verstärken, wiederholen Sie die Übung auf der linken Seite.

Führen Sie 2 Wiederholungen pro Seite durch.

2 Seitliche Nackenbeugung (2 Minuten)

Setzen Sie sich aufrecht hin und lassen Sie Ihren Kopf nach vorne sinken. Beugen Sie ihn langsam zur rechten Seite, indem Sie Ihr rechtes Ohr in Richtung Schulter führen. Halten Sie die Position 15 Sekunden und kehren Sie dann in die Ausgangsposition zurück. Wiederholen Sie die Übung auf der linken Seite.

Führen Sie 2 Wiederholungen pro Seite durch.

3 Nackenstreckung (2 Minuten)

Setzen Sie sich aufrecht hin und lassen Sie Ihren Kopf nach vorne sinken. Strecken Sie ihn langsam nach oben und schauen Sie zur Decke. Halten Sie die Position 15 Sekunden und kehren Sie dann in die Ausgangsposition zurück.

Führen Sie 2 Wiederholungen durch.

4 Nackenrotation (2 Minuten)

Legen Sie Ihre rechte Hand auf Ihre rechte Wange und üben Sie sanften Druck aus. Drehen Sie Ihren Kopf langsam nach rechts, während Sie mit Ihrer Hand Widerstand ausüben. Halten Sie die Position 15 Sekunden und entspannen Sie dann. Wiederholen Sie die Übung auf der linken Seite.

Führen Sie 2 Wiederholungen pro Seite durch.

5 Schulterblattübung (2 Minuten)

Stellen Sie sich aufrecht hin und ziehen Sie Ihre Schultern nach hinten. Versuchen Sie, Ihre Schulterblätter zusammenzuführen, als ob Sie einen Bleistift zwischen ihnen halten würden. Halten Sie diese Position 15 Sekunden und entspannen Sie dann.

Führen Sie 2 Wiederholungen durch.



²² Orthopaedie-Zentrum

²³ Ergotopia

Grünes Büro: Wie Pflanzen den Büroalltag bereichern

Ein grünes Büro ist nicht nur schön anzusehen, sondern bringt auch zahlreiche Vorteile für die Mitarbeiter:innen mit sich.

Viele Studien belegen: Pflanzen im Raum können einen erheblichen Einfluss auf die Produktivität, das Wohlbefinden und die Gesundheit von Menschen haben. Erfahren Sie, welchen Unterschied Grünpflanzen im Arbeitsalltag machen und wie Ihre Mitarbeiter:innen gesundheitlich davon profitieren.

Produktivitätssteigerung durch Pflanzen

Ein britisches Forscherteam der Cardiff University's School of Psychology beobachtete über mehrere Monate zwei große Werbeagenturen in Großbritannien und den Niederlanden. Neben Befragungsergebnissen lieferten die Wissenschaftler:innen messbare Daten und Zahlen: Mitarbeiter:innen mit Pflanzen im Büro waren um ganze 15 % produktiver als solche, die in einem Büro ohne Pflanzen saßen.

Darüber hinaus waren die Mitarbeiter:innen mit Pflanzen im Büro konzentrierter und aufmerksamer – und auch die Arbeitsatmosphäre fiel positiver aus.

Natürliche Schadstofffilter

In Räumen mit schlechter Luft lässt die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit kontinuierlich nach. Auch hier können Grünpflanzen nützlich sein: Sie tragen zur Verbesserung des Raumklimas bei, indem sie die Luftfeuchtigkeit erhöhen und Schadstoffe wie Formaldehyd und Benzol aus der Luft filtern. Dadurch kann die Häufigkeit von Atemwegsbeschwerden und Kopfschmerzen reduziert werden und das allgemeine Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen wird langfristig gesteigert.

Entspannung

Zimmerpflanzen fungieren nicht nur als Luftfilter, sie schaffen mit ihren satten Grüntönen auch eine beruhigende Atmosphäre. Die Anwesenheit von Pflanzen im Büro kann dazu beitragen, aktiv Stress abzubauen und die Entspannung zu fördern. Da Grün die Farbe der Natur ist, wirkt es auf das menschliche Auge besonders beruhigend. Das Resultat im Arbeitsalltag: Während Stress und Spannungen abnehmen, nehmen Produktivität und Wohlbefinden zu.

Fazit

Von der Steigerung der Produktivität über die Förderung des Wohlbefindens bis hin zur Schaffung einer angenehmen Arbeitsatmosphäre: Grünpflanzen sind das perfekte Beispiel dafür, dass bereits kleine Veränderungen am Arbeitsplatz einen erheblichen Beitrag zur Verbesserung des Büroalltags leisten können.^{24, 25}



²⁴ Zentrum der Gesundheit: „Grünes Büro macht produktiver“

²⁵ 50PLUS: „Wie Pflanzen Entspannung und Konzentration fördern“



Keine Frage des Alters: E-Health und Trends in der Medizin sind für alle Generationen interessant

Die Digitalisierung hat nahezu jeden Bereich unseres Lebens revolutioniert – die Medizin eingeschlossen. Die Einführung von E-Health-Technologien eröffnet dem Gesundheitsmarkt neue Potenziale und verändert die Art und Weise, wie wir teilweise jetzt schon und in Zukunft Gesundheitsdienste erhalten. Durch die Integration von E-Health-Technologien können Gesundheitsdienstleister effektiver kommunizieren, Diagnosen stellen und Behandlungen planen, was letztendlich zu schnelleren und besseren Ergebnissen führt.

HautkrebsscreeningPLUS

Das HautkrebsscreeningPLUS stellt für Versicherte aller Altersgruppen eine Erweiterung der regulären Hautkrebsvorsorge dar und hat aufgrund seiner hohen Effektivität das Potenzial, in Zukunft die reguläre Hautkrebsuntersuchung abzulösen.

Dabei wird die Hautoberfläche systematisch von Kopf bis Fuß von allen vier Seiten mit einer vollautomatischen Kamera und KI gescannt und mit vorherigen Aufnahmen abgeglichen, sodass bereits kleinste Veränderungen auf der Haut sofort erfasst werden.

Diese Entwicklung bietet die Möglichkeit, die Effizienz und Qualität der Gesundheitsversorgung zu verbessern, die Patientenversorgung zu individualisieren und den Zugang zu Gesundheitsdiensten für alle zu erleichtern.



Die Mobil Krankenkasse bietet ihren Versicherten bereits ab dem 15. Lebensjahr das HautkrebsscreeningPLUS als kostenlose Zusatzleistung an. Mehr Informationen und die teilnehmenden Arztpraxen finden Sie [hier](#).

Telemedizin

Eine fachärztliche Online-Beratung von überall und zu jeder Zeit: Die Telemedizin ermöglicht es Patient:innen, medizinische Beratung und Behandlung über digitale Kommunikationsmittel wie Videokonferenzen und Messaging-Plattformen in Anspruch zu nehmen. Diese Form der Fernmedizin hat während der COVID-19-Pandemie an Bedeutung gewonnen und wird voraussichtlich auch in Zukunft eine wichtige Rolle spielen. Ziel ist es, der regionalen und auch der internationalen Unterversorgung zu begegnen und älteren Menschen den Verbleib in der häuslichen Umgebung bei guter Lebensqualität zu ermöglichen.^{26, 27}



Die Online-Sprechstunde der Mobil Krankenkasse bietet über die Partnerschaft mit der TeleClinic ärztliche Beratung mit besonderen Premiumvorteilen, zum Beispiel:

- Verfügbarkeit rund um die Uhr an 365 Tagen im Jahr, ganz gleich, wo Sie sind
 - Zugang zu ausgewählten Facharztgruppen
 - kürzere Wartezeiten
 - kostenlose Zusatzleistungen
- Mehr Informationen finden Sie [hier](#).

E-Rezept

Wer regelmäßig verschreibungspflichtige Medikamente einnimmt, kann sich in Zukunft vielleicht den ein oder anderen Gang in die Arztpraxis sparen. Denn mit dem E-Rezept benötigt man keinen rosa Zettel vom Arzt oder von der Ärztin mehr, um Medikamente in der Apotheke zu bekommen. Stattdessen kann der Arzt oder die Ärztin das Rezept auch digital ausstellen, sodass man es mit dem Smartphone einlösen kann.



Versicherte der Mobil Krankenkasse können neben dem bestehenden Papierrezept zwei Varianten des E-Rezepts bequem nutzen:

1. Über die elektronische Gesundheitskarte können damit die Rezepte in der Apotheke direkt digital eingelöst werden.
2. Über die E-Rezept-App können Rezepte an die Wunschapotheke gesendet werden und Medikamente können zum Beispiel von dort geliefert werden. Mehr Informationen finden Sie [hier](#).

Laut dem Bundesministerium für Gesundheit soll das E-Rezept die Digitalisierung im Gesundheitswesen weiter vorantreiben und das rosa Papierrezept nach und nach ersetzen.²⁸

²⁶ [Bundesärztekammer: „Telemedizin/Fernbehandlung“](#)

²⁷ [Bundesärztekammer: „Verbreitung telemedizinischer Methoden und Verfahren“](#)

²⁸ [Stiftung Gesundheitswissen: „Wie funktioniert das E-Rezept?“](#)

Fachtagung der Mobil Krankenkasse: „Der Mix macht's: Vielfalt im BGM“

Die Mobil Krankenkasse lädt zu einer inspirierenden Fachtagung unter dem Motto „Der Mix macht's: Vielfalt im BGM“ ein. Die Veranstaltungen finden am 04.06.2024 in Hamburg und am 19.06.2024 in München statt und bieten eine Plattform für den Austausch über die aktuellen Trends und Herausforderungen im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Darüber hinaus können Sie dort an spannenden Workshops teilnehmen:

- WS 1: „Gesundheit kennt kein Alter – so gelingt generationsübergreifendes BGM“
- WS 2: „Mehr Erfolg im BGM mit individuellen Zielgruppenkonzepten“
- WS 3: „Gesundheit verbindet – erreichen Sie alle Standorte mit Ihrem BGM“

In den interaktiven Workshops zeigen wir Ihnen praktische Strategien, die Sie sofort umsetzen können, um eine gesundheitsfördernde Unternehmenskultur zu etablieren.

Gelegenheit
nutzen und
hier kostenlos
anmelden!



Nachgefragt: Interview mit Sebastian Martin

Wir haben mit Sebastian Martin, Bereichsleitung Personal bei der Mobil Krankenkasse, über die signifikanten Veränderungen in der Welt des Managements und der Führung gesprochen. Erfahren Sie, wie diese Entwicklungen die interne Unternehmenskultur prägen und welche Maßnahmen ergriffen werden, um der Generationenvielfalt am Arbeitsplatz gerecht zu werden.



Sebastian Martin, Bereichsleitung Personal bei der Mobil Krankenkasse

Was hat sich in Sachen Führung und Management verändert?

In den vergangenen Jahren habe ich eine deutliche Veränderung in der Führungskultur bemerkt. Es geht immer mehr darum, die Mitarbeiter:innen in Entscheidungen einzubeziehen und auf ihr Vertrauen und ihre Mitarbeit zu setzen. Werte wie Individualität, Akzeptanz, Ehrlichkeit und Respekt auf gleicher Augenhöhe sind dabei besonders wichtig geworden. Dieser Ansatz spiegelt sich auch in unserer Unternehmensphilosophie wider. Besonders der Umgang mit Vielfalt und die Förderung von Inklusion gewinnen zunehmend an Bedeutung. Unternehmen erkennen immer mehr den Wert unterschiedlicher Perspektiven und Hintergründe und arbeiten verstärkt an einer diversen und integrativen Arbeitskultur.

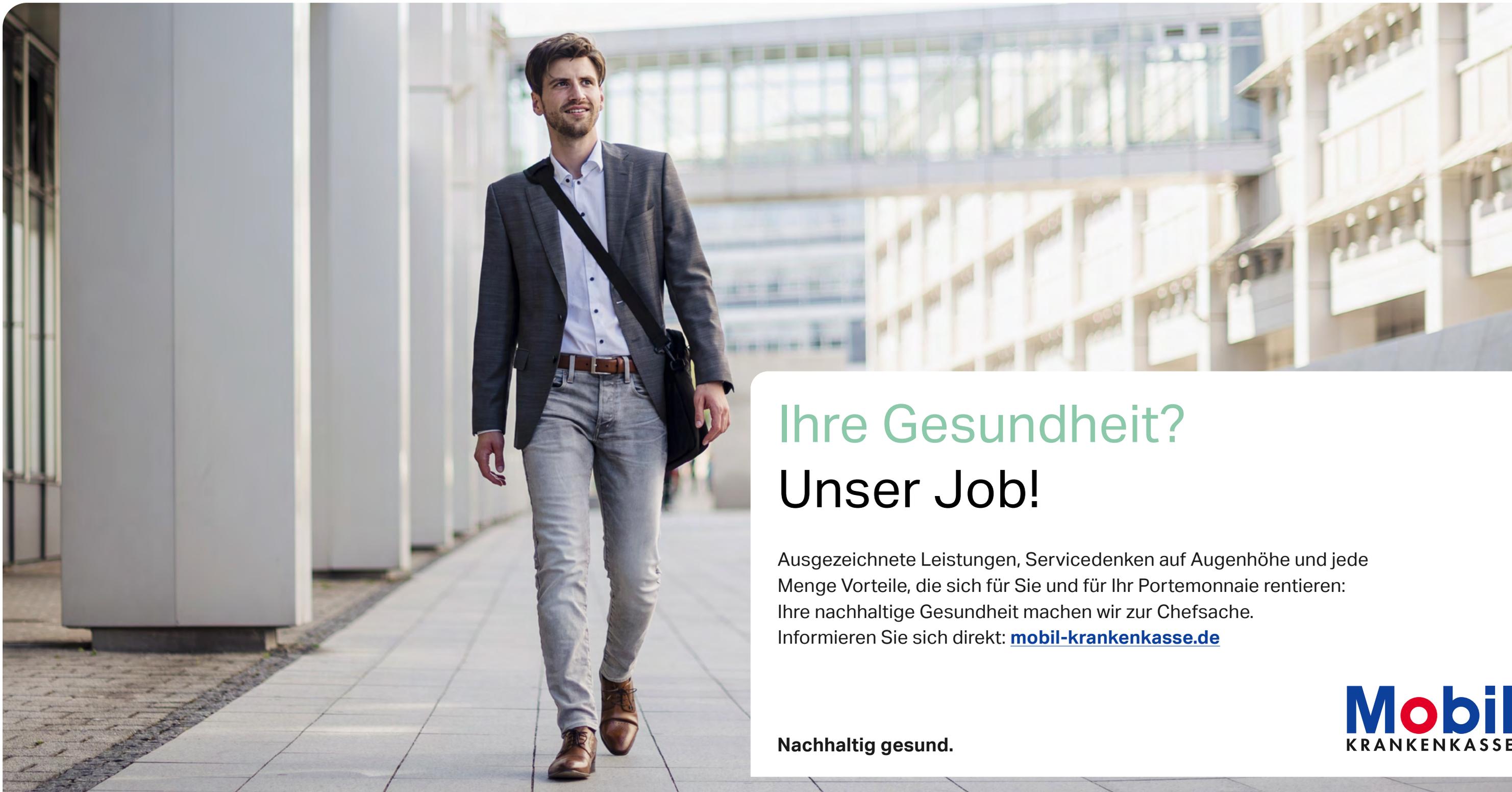
Mit der steigenden Anzahl von Mitarbeiter:innen, die remote arbeiten, und der zunehmenden Nutzung digitaler Technologien hat sich auch die Art und Weise, wie virtuelle Teams geführt werden müssen, verändert. Führungskräfte müssen neue Strategien entwickeln, um die Zusammenarbeit und Kommunikation über Distanzen hinweg zu fördern. Diese Entwicklungen spiegeln die Veränderungen in der modernen Arbeitswelt wider und stellen Führungskräfte vor die Herausforderung, sich anzupassen und neue Fähigkeiten zu erwerben, um weiterhin erfolgreich zu sein.

Welche Maßnahmen setzen Sie bei der Mobil Krankenkasse ein, um den verschiedenen Generationen gerecht zu werden?

Die Berücksichtigung der Generationenvielfalt am Arbeitsplatz hat in jüngster Zeit an Bedeutung gewonnen, da wir bei der Mobil Krankenkasse die unterschiedlichen Perspektiven, Fähigkeiten und Arbeitsstile erkennen, die verschiedene Altersgruppen einbringen. Unsere Führungskräfte müssen lernen, effektiv mit Mitarbeiter:innen verschiedener Generationen zu kommunizieren, deren Bedürfnisse zu verstehen und eine integrative Arbeitsumgebung zu schaffen.

Wir setzen aktiv auf den Dialog zwischen den Generationen und organisieren Workshops, um die vielfältigen Werte, Bedürfnisse, Wünsche und Ängste jeder Generation zu erkunden. Auf dieser Grundlage möchten wir gezielte Lösungen entwickeln, um die verschiedenen Lebensphasen optimal zu unterstützen, die Zusammenarbeit und Produktivität zwischen den Generationen zu fördern und mögliche Konflikte aufgrund von Altersunterschieden zu minimieren. Obwohl dies alles noch in den Anfängen steckt, sehen wir es als den richtigen Weg für die Zukunft.

Unsere Mitarbeiter:innen profitieren bereits von flexiblen Arbeitsmodellen wie flexiblen Arbeitszeiten, Remote Work und verschiedenen Teilzeitoptionen. Die Möglichkeit, Sabbaticals, unbezahlte Urlaubstage und Altersteilzeit zu nehmen, bietet Flexibilität und trägt zur Work-Life-Balance bei. Zusätzlich bieten wir Nachwuchsführungskräften die Teilnahme an einem Mentoring-Programm an, um den Wissensaustausch und die Zusammenarbeit zwischen den Generationen zu fördern.

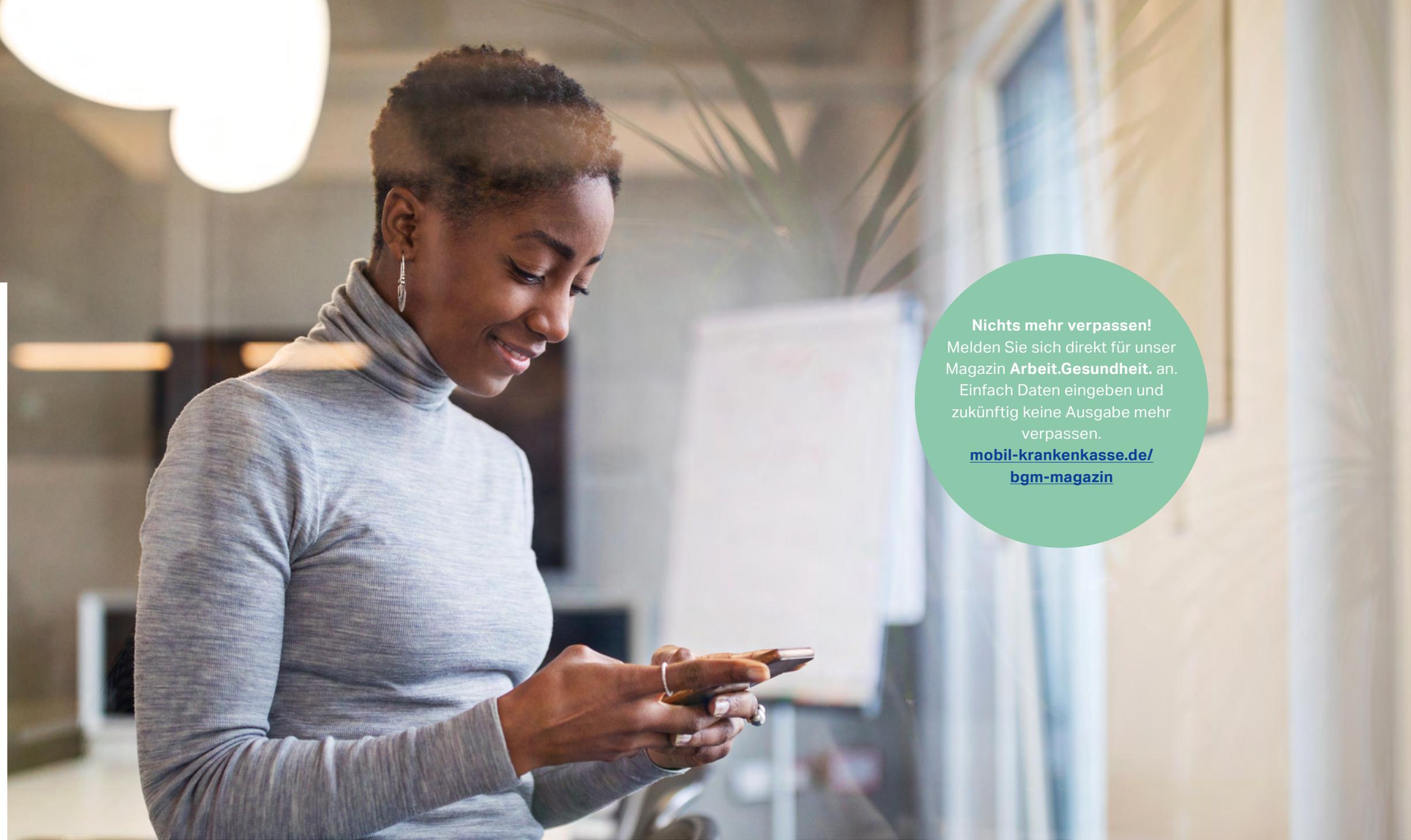


Ihre Gesundheit? Unser Job!

Ausgezeichnete Leistungen, Servicedenken auf Augenhöhe und jede Menge Vorteile, die sich für Sie und für Ihr Portemonnaie rentieren: Ihre nachhaltige Gesundheit machen wir zur Chefsache. Informieren Sie sich direkt: mobil-krankenkasse.de

Nachhaltig gesund.

Mobil
KRANKENKASSE



IMPRESSUM

Redaktion: Mobil Betriebskrankenkasse,
Team Prävention und Gesundheitsförderung

Gestaltung und Umsetzung:
engelmann + kryschak Werbeagentur

Alle Rechte vorbehalten.

Alle Informationen werden regelmäßig auf unseren Internetseiten aktualisiert. Bitte beachten Sie, dass alle in dieser Broschüre enthaltenen Angaben und Informationen von der Mobil Betriebskrankenkasse und Dritten mit größter Sorgfalt recherchiert und geprüft wurden. Es wird für die vermittelten Informationen keine Gewähr übernommen. Ein Anspruch auf Vollständigkeit wird nicht erhoben. Hinsichtlich des Leistungsumfangs sind ausschließlich das SGB V und die Satzung der Mobil Betriebskrankenkasse maßgeblich. Durch die in dieser Broschüre dargestellten Informationen und Angaben werden keine zusätzlichen oder abweichenden Leistungsverpflichtungen begründet.

Bildnachweis

Getty Images (Titel, Seite 2, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29),
Freepik (Seite 5, 20),
Mobil Krankenkasse (Seite 3, 16, 17, 18, 25, 27)

Mai 2024

Nichts mehr verpassen!
Melden Sie sich direkt für unser Magazin **Arbeit.Gesundheit.** an.
Einfach Daten eingeben und zukünftig keine Ausgabe mehr verpassen.
[mobil-krankenkasse.de/
bgm-magazin](https://mobil-krankenkasse.de/bgm-magazin)