

ARBEIT. GESUNDHEIT. DEMOGRAPHIE.

Mobil
BETRIEBSKRANKENKASSE

AUSGABE 01/2019

DAS MAGAZIN FÜR BETRIEBLICHES
GESUNDHEITSMANAGEMENT



**CHANCEN,
HERAUSFORDERUNGEN,
PERSPEKTIVEN:
DER DEMOGRAPHISCHE
WANDEL**

DIE GENERATIONEN X, Y UND Z
SO TICKEN DIE ARBEITNEHMER
VON HEUTE

**MAN LERNT NIE AUS
BÜFFELN IM ALTER**

ELDER CARE
WENN DIE ELTERN ALTERN

INHALTSVERZEICHNIS

EDITORIAL	3
KURZ & KNAPP	4
UNTERNEHMEN & GESUNDHEIT	
In aller Munde: Der demographische Wandel	5
Gestatten: Die Generationen X, Y und Z	8
Nachgefragt bei Prof. Dr. Scholz	10
Man lernt nie aus – Büffeln im Alter	12
Mit Demographieberatung künftigen Herausforderungen trotzen	14
Die BKK Mobil Oil empfiehlt!	16
Die Zukunft im Blick - Mit unserem Demografie-Kurzcheck	17
TREND & LEBEN	
Länger leben und dabei fit bleiben: Outdoorsport	18
Ernährung ist alles: So bleiben Sie jung und gesund	20
Elder Care – wenn die Eltern altern	21
MOBIL & MEHR	22

KONTAKTIEREN SIE UNS!

Stellen Sie uns gern Fragen zu den Themen in dieser Ausgabe und lassen Sie uns wissen, wenn Sie sich Unterstützung im Bereich BGM wünschen. Kontaktieren Sie uns unter der Nummer **040 3002-837** oder schreiben Sie uns eine E-Mail an: **bgm@bkk-mobil-oil.de**

IMPRESSUM

Redaktion Betriebskrankenkasse Mobil Oil,
Team Prävention und Gesundheitsförderung
Druck Merkur Druck, Norderstedt
Gestaltung und Umsetzung
ENGEIMANN & 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 BKK Mobil Oil 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 Leistungsumfanges sind ausschließlich das SGB V und die Satzung der BKK Mobil Oil maßgeblich. Durch die in dieser Broschüre dargestellten Informationen und Angaben werden keine zusätzlichen oder abweichenden Leistungsverpflichtungen begründet.

Mai 2019



Liebe Leserinnen und Leser,

mit der neuen Ausgabe von ARBEIT.GESUNDHEIT. möchten wir Sie dieses Mal auf den demographischen Wandel aufmerksam machen und Sie bei der Vorbereitung auf die Herausforderungen, welche dieser mit sich bringt, unterstützen.

Die arbeitende Bevölkerung wird immer älter und die Anzahl der jungen Fachkräfte sinkt kontinuierlich. Deshalb gilt es, gezielt auf die Bedürfnisse dieser unterschiedlichen Zielgruppen einzugehen und Maßnahmen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zu ergreifen. Wir stellen Ihnen die Generationen X, Y und Z vor und zeigen Ihnen, wie Sie junge Mitarbeiter* für Ihr Unternehmen gewinnen können. Außerdem erfahren Sie, mit welchen Maßnahmen Ihre Beschäftigten im hohen Alter Spaß am Lernen finden. Darüber hinaus bieten wir Ihnen wertvolle Informationen zum Thema Demographieberatung.

Bringen Sie sich in Sachen demographischer Wandel auf den neuesten Stand und machen Sie sich ein Bild von unseren Angeboten. Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Wenden Sie sich gern jederzeit mit Ihren Fragen rund um die Themen Betriebliches Gesundheitsmanagement und demographischer Wandel an uns. Wir beraten und unterstützen Sie dabei, die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeiter langfristig zu sichern.

Beste Grüße

Ansgar Krümpelbeck
Teamleitung Prävention und Gesundheitsförderung





BUNDESKABINETT BESCHLIEßT NEUE FACHKRÄFTESTRATEGIE

Am 19. Dezember 2018 hat das Bundeskabinett die neue Fachkräftestrategie der Bundesregierung beschlossen. Ziel dieser Strategie ist es, die inländischen, europäischen und internationalen Fachkräftepotenziale zu erweitern und zu sichern. Der Strukturwandel bringt Herausforderungen und Veränderungen mit sich, die es zu bewältigen gilt. Dazu gehören vor allem die Digitalisierung und der demographische Wandel, die den Arbeitsmarkt tief greifend beeinflussen. Die Konsequenz ist eine starke Arbeitskräfteknappheit bei gleichzeitigem Arbeitskräfteüberschuss. Umso wichtiger ist es, diesem Problem mit einer branchenübergreifenden Fachkräftestrategie zu begegnen. Diese lege laut Bundesarbeitsminister Hubertus Heil „einen wichtigen Baustein“ für einen Arbeitsmarkt mit Zukunft.

Die vollständige Fachkräftestrategie finden Sie hier:



www.bmas.de

UNSER BUCHTIPP

Sie interessieren sich auch über diese Ausgabe hinaus für Demographie? Und möchten wissen, wie die Chancen des demographischen Wandels für Innovationen genutzt werden können? Dann sollten Sie sich unseren Buchtipp anschauen!

In diesem informativen Taschenbuch beschäftigen sich die Autoren mit Fragen rund um den demographischen Wandel. Sie erörtern die Bedingungen, die erforderlich sind, um die Innovationspotenziale im demographischen Wandel voll ausschöpfen zu können. Außerdem erfahren Sie, was genau es mit dem Begriff Demographieberatung auf sich hat und wie neue Konzepte der Kompetenz- und Personalentwicklung aussehen können.



AUSBILDUNGSBERUFE WERDEN ZUR MANGELWARE*

Schüler absolvieren heutzutage eher ein Studium als eine Ausbildung.

Die Anzahl der Ausbildungsberufe ist innerhalb der letzten 20 Jahre enorm geschrumpft. Während es 1998 noch 359 Ausbildungsberufe gab, ist diese Zahl mittlerweile auf 326 zurückgegangen. Ganz anders sah das noch 1980 aus; zu dieser Zeit gab es mit 451 Ausbildungsberufen eine deutlich größere Bandbreite.

Darüber hinaus werden viele der Ausbildungsplätze, die zur Verfügung stehen, nicht besetzt. Grund dafür ist vor allem, dass es zu wenige geeignete Bewerbungen gab. Allein im Jahr 2018 mussten die Unternehmen 70% der eingegangenen Bewerbungen als nicht geeignet ablehnen. Von 2016 auf 2017 hat die Anzahl der Auszubildenden in Deutschland minimal zugenommen. Während es 2016 1.321.197 Auszubildende waren, absolvierten 2017 1.323.894 junge Leute eine Ausbildung.

* Die Zahlen in diesem Beitrag haben wir folgenden Quellen entnommen:
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/156901/umfrage/ausbildungsberufe-in-deutschland/>
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/5058/umfrage/gruender-fuer-nicht-besetzung-von-ausbildungsplaetzen/>
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/156916/umfrage/anzahl-der-auszubildenden-in-deutschland-seit-1950/>

IN ALLER MUNDE: DER DEMOGRAPHISCHE WANDEL



Eines wissen wir alle über den **demographischen Wandel**: Er stellt eine große Herausforderung dar, für die **Gesellschaft** genauso wie für den **Arbeitsmarkt**. Die damit zusammenhängenden Entwicklungen in den letzten Jahren haben viele Unternehmen zu spüren bekommen. Auch Ihnen ist in Ihrer **Funktion als Führungskraft** bewusst, dass Sie sich und Ihre Mitarbeiter auf den Fortgang des demographischen Wandels vorbereiten sollten. Dabei gilt es, verschiedenste Fragen zu beachten: Wie können Sie dafür sorgen, dass sich junge wie auch alte Mitarbeiter **wohl fühlen**? Und welche **Maßnahmen** können Sie ergreifen, um als Arbeitgeber **potenzielle Mitarbeiter** anzusprechen und sie langfristig an Ihr Unternehmen zu binden? Damit Sie auf den demographischen Wandel und dessen Auswirkungen reagieren können, sollten Sie zunächst sicherstellen, dass Sie verstehen, womit Sie es eigentlich genau

zu tun haben: Was ist der demographische Wandel? Und welche **Folgen** zieht er nach sich? Der Begriff meint zunächst einmal die **Veränderung der Zusammensetzung der Bevölkerung**. Ganz konkret sind damit der **Rückgang der Geburtenrate** und der **Anstieg der Lebenserwartung** gemeint. Diese Entwicklung ist alles andere als kurzfristig, denn sie hält bereits seit den 70er-Jahren an und wird sich weiter fortsetzen. Gründe für die sinkende Geburtenrate sind u. a. Emanzipation, veränderte Lebensstile und die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die höhere Lebenserwartung ist außerdem der hervorragenden medizinischen Versorgung, aber auch einer zunehmend bewussteren Ernährungsweise zu verdanken. Damit steigt das Durchschnittsalter der Bevölkerung, während gleichzeitig die Bevölkerungszahl sinkt.

CHANCEN NUTZEN, MAßNAHMEN ERGREIFEN!

DER DEMOGRAPHISCHE WANDEL BIETET PERSPEKTIVEN

Für Ihr Unternehmen hat der demographische Wandel Konsequenzen, er bietet jedoch auch **neue Möglichkeiten**, die Sie nutzen sollten. Die **älteren Mitarbeiter** sind umso wertvoller für Ihr Unternehmen, da sie den jüngeren ihre **Erfahrung und ihr Wissen** weitergeben können. Außerdem sind die älteren Mitarbeiter heute leistungsfähiger, denn sie leben gesünder und halten sich nicht nur körperlich, sondern auch mental fit. Beste Voraussetzungen also für eine qualitativ hochwertige Arbeit Ihrer Beschäftigten im fortgeschrittenen Alter. Sie selbst können Ihre Mitarbeiter mit der **Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements** dabei unterstützen, leistungsfähig und gesund zu bleiben. Dabei gilt es, gezielt gesundheitsfördernde Maßnahmen zu ergreifen: Empfehlen Sie Ihren Beschäftigten, sich in der Pause die **Beine an der frischen Luft zu vertreten** und dadurch Stress abzubauen. Sorgen Sie auch dafür, dass Ihren Beschäftigten immer **frisches Obst** zur Verfügung steht und diese sich z. B. in unseren zertifizierten **Präventionskursen** über gesunde Ernährung informieren. Darüber hinaus ist auch die **gezielte Lärminderung** eine wichtige Maßnahme. Mit **Fortbildungsangeboten** können Sie außerdem Ihre Mitarbeiter dabei unterstützen, sich auch im hohen Alter noch weiterzuentwickeln und Neues zu lernen, denn: Man lernt nie aus!



ARBEITNEHMER DER ZUKUNFT: ÄLTER UND PRODUKTIVER

Die aktuelle **Prognos-Studie** wirft einen Blick auf die **Zukunft des Arbeitsmarktes**: Laut dieser Studie wird jeder Erwerbstätige im **Jahr 2045** deutlich **produktiver** sein als heute und im Vergleich zum Jahr 2016 zwei Drittel mehr erwirtschaften. Außerdem wird vor allem die **Arbeit wichtiger**, die ein großes **Empathievermögen** fordert. Das gilt z. B. für Ärzte; diese müssen ihren Patienten ein großes Maß an Empathie entgegenbringen. Diese Arbeit kann nicht von Maschinen übernommen werden, die in einigen Jahren viele Arbeitskräfte vor allem in Bezug auf analytische Arbeit ersetzen werden.

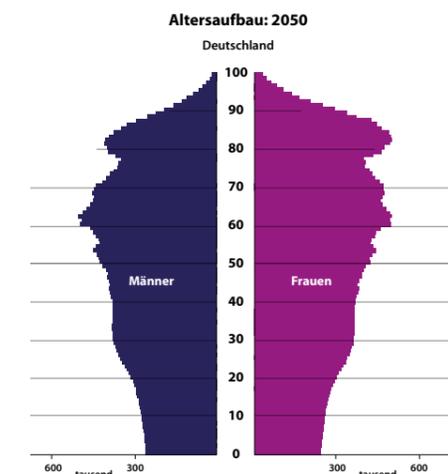
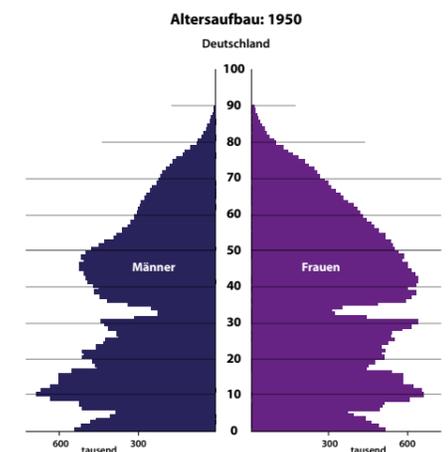


EINER FÜR ALLE, ALLE FÜR EINEN: WIE ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN DEN GENERATIONEN GELINGT

Trotz großer Unterschiede zwischen den Generationen kann hier **Teamwork** sehr gut funktionieren. Denn **alte und junge** Mitarbeiter bringen **Vorteile und Potenziale** aus verschiedenen Bereichen mit. Während die älteren Beschäftigten sehr erfahren sind und ihr Wissen an die junge Generation weitergeben können, eröffnet die Generation Z ihnen **neue Blickwinkel und Perspektiven**. Mit innovativen Ideen und umfangreichem Wissen im digitalen Bereich kann hier Alt von Jung lernen. Sie können das Verständnis der Generationen in Ihrem Unternehmen füreinander auch verbessern, indem Sie **Mentorenprogramme** einführen. Denn dabei lernen Ihre Beschäftigten die Stärken des jeweils anderen kennen und können sich gegenseitig unterstützen.

AUS BEVÖLKERUNGSPYRAMIDE WIRD BEVÖLKERUNGSDÖNER

Was haben ein Döner und eine Pyramide mit dem demographischen Wandel zu tun? Die Begriffe beziehen sich auf die grafische Darstellung der **zukünftigen Entwicklung der Bevölkerung** in Deutschland. Denn **bis 2050** wird aus der klassischen **Bevölkerungspyramide**, die aus mehr jungen als alten Menschen besteht, ein **Bevölkerungsdöner** werden. Die Anzahl der Senioren, die älter als 80 Jahre sind, wird demnach genauso hoch sein wie die der Kinder und Jugendlichen. Sie haben eine höhere Lebenserwartung, sodass das Verhältnis zwischen Jung und Alt im Jahr 2050 weitestgehend ausgeglichen sein wird.



GESTATTEN: DIE GENERATIONEN X, Y UND Z

SO TICKEN DIE ARBEITNEHMER VON MORGEN.

Der Arbeitsmarkt verändert sich, vor allem, was die Aufgabenverteilung betrifft. Die verschiedenen Generationen, die in Unternehmen zusammenarbeiten, haben ganz unterschiedliche Vorstellungen, Einstellungen und Lebensstile. Sie können ganz gezielt auf die **Bedürfnisse Ihrer Beschäftigten** eingehen und dafür sorgen, dass diese **sich gegenseitig Verständnis** entgegenbringen. Um Ihnen einen Überblick über die verschiedenen Generationen zu geben, stellen wir diese im Folgenden vor.

GENERATION X:

Ohne Computer aufgewachsen und karriereorientiert

Zwischen **1966 und 1980 geboren**, ist die Generation X erst spät mit den digitalen Entwicklungen konfrontiert worden. Den **ersten Kontakt** mit den **technologischen Fortschritten** gab es im **Erwachsenenalter**, weshalb sich diese Generation mit der neuen Technologie intensiv auseinandersetzen musste. Besonders kennzeichnen sie großer **Ehrgeiz und Selbstständigkeit**. Außerdem legen die Vertreter der Generation X genauso großen Wert auf berufliches Weiterkommen wie auf ihre Work-Life-Balance.



GENERATION Y:

Früh mit der digitalen Welt in Kontakt getreten

Vertreter der Generation Y werden auch **Millennials** genannt. Für sie ist das Internet ein vertrautes Terrain, denn sie kennen sich in der **digitalen Welt** gut aus und haben früh angefangen, Smartphones und Tablets zu nutzen. Die Generation Y ist zwischen **1980 und 1994 geboren** und ist besonders teamfähig. Im Arbeitsleben spielen Spaß und Sinn der ausgeführten Arbeit eine wichtige Rolle. Dabei steht die Karriere eher im Hintergrund; außerdem zieht diese Generation **keine klaren Grenzen** zwischen **Arbeit und Privatleben**.



GENERATION Z:

Immer online unterwegs

Die **jüngste Generation** ist die Generation Z. Sie gehört zum Jahrgang **ab 1995** und ist sehr selbstbewusst. Sie ist mit der modernen Technologie bestens vertraut und fühlt sich in der digitalen Welt besonders wohl. Dabei ist der **Kontakt mit Internet, Smartphone und Tablet** so intensiv, dass sich, die Generation Z ohne **ständige Vernetzung und Social Media** schnell verloren fühlt. Nicht nur privat, sondern auch auf der Arbeit spielen Facebook, Instagram und Co. für sie eine große Rolle. **Arbeits- und Privatleben trennt** die Generation Z konsequent und sie möchte sich besonders im privaten Bereich selbst verwirklichen.



DIE KOLLEGEN DER ZUKUNFT SIND JUNG!

Die Generation Z wird die zukünftige Arbeitswelt bestimmen, das steht außer Frage. Deshalb sollten Sie als Führungskraft vorbereitet sein und wissen, mit welchen Argumenten Sie junge Arbeitnehmer von sich und Ihrem Unternehmen überzeugen können. Es gibt ganz bestimmte Faktoren, die für junge Arbeitnehmer bei der Wahl ihres Arbeitsplatzes ausschlaggebend sind. Welche genau dazu gehören, erfahren Sie auf dieser Seite.

BEREIT FÜR DEN WAR FOR TALENTS?

Die Jugend bietet **großes Potenzial**, das Sie bei der Suche nach neuen Fachkräften aus dieser Zielgruppe schnell erkennen werden. Um diese für Ihr Unternehmen zu gewinnen, sollten Sie auf verschiedene Aspekte achten. Laut Prof. Dr. Christian Scholz von der Universität des Saarlandes sind **Struktur, Sicherheit und Wohlfühlen** am Arbeitsplatz wichtige Faktoren für junge Leute, die zur **Generation Z gehören**. Dazu zählen z. B. das Arbeiten an einem eigenen Schreibtisch und eine klare Strukturierung von Arbeitszeit und Aufgaben. Wenn Sie Ihre potenziellen Mitarbeiter aus der Generation Z von sich überzeugen wollen, sollten Sie **Stellenangebote** online veröffentlichen und sie **dynamisch und modern** ansprechen. Denn 80% der jungen Leute gehen online auf Jobsuche. Mit Praktika und Traineeships können Sie den Fähigkeiten der Bewerber gerecht werden und sie gezielt fördern und fordern. Bieten Sie den jungen Bewerbern aber vor allem Festanstellungen an, denn wer eine sichere Zukunft im Unternehmen hat, ist in der Regel motivierter und engagierter.



SO GEHT RECRUITING HEUTE!

Heutzutage müssen Sie für Bewerber permanent präsent sein, und zwar vor allem digital. Denn auch die Arbeitnehmer schreiben nicht erst dann Bewerbungen, wenn sie einen Job suchen. Dank der Digitalisierung bieten sich ihnen viele Möglichkeiten, sich online verschiedensten Unternehmen zu präsentieren. In Netzwerken wie Xing oder LinkedIn stellen sie ihr berufliches Profil zahlreichen Arbeitgebern dauerhaft zur Verfügung, sodass diese auf sie aufmerksam werden. Die Konkurrenz ist also groß und viele Arbeitgeber treten frühzeitig mit potenziellen Mitarbeitern online in Kontakt. Sie sollten sich ebenfalls Profile in diesen Netzwerken anlegen, denn dort finden Sie schnell die Mitarbeiter, die zu Ihnen passen.

ÜBERZEUGENDE MAßNAHMEN: UNSERE BGM-ANGEBOTE

Wir bieten Ihnen verschiedene Möglichkeiten im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, um junge Mitarbeiter von Ihrem Unternehmen zu überzeugen. Gehen Sie dabei mit gutem Beispiel voran und nehmen Sie sich unsere Angebote und Tipps zu Herzen.

Was wir bieten:

- Entspannungskurse: z. B. Autogenes Training, Yoga
- Vorträge zum Thema Stress und Entspannung
- Förderung des Stressabbaus durch körperliche Bewegung
- Suchtprävention
- Gesundheitstage mit Screenings, Messungen, Vorträgen und Workshops

Informieren Sie sich dazu auch unter:
www.bkk-mobil-oil.de/bgm

MAL WAS ANDERES: RECRUITAINMENT

Neben den herkömmlichen Maßnahmen, die Sie bei der Suche nach qualifizierten Mitarbeitern ergreifen können, gibt es eine empfehlenswerte Alternative: Recruitainment! Was das ist? Eine **Mischung aus Rekrutierung und Unterhaltung** in Form eines **Online-Assessment-Centers**. Die Bewerber bekommen einen Link geschickt und müssen dann, ähnlich wie bei einem Computerspiel, bestimmten Anweisungen folgen. Sie stellen sich dabei verschiedenen Herausforderungen und bearbeiten einige Aufgaben.

SCHAUEN SIE SICH EIN
KONKRETES RECRUITAINMENT-
BEISPIEL HIER AN:



NACHGEFRAGT BEI PROF. DR. SCHOLZ



Univ.-Prof. Dr. Christian Scholz ist seit 1986 an der Universität des Saarlandes am Lehrstuhl für Organisation, Personal- und Informationsmanagement tätig und wurde dort 2018 emeritiert. Er verfasste darüber hinaus diverse Trendstudien rund um Generation Y, Generation Z und digitale Transformation.

Herr Prof. Dr. Scholz, man findet Ihren Namen ganz häufig in Verbindung mit dem Begriff Work-Life-Blending. Was genau ist darunter zu verstehen?

Zunächst einmal: Ich bin kein Befürworter von Work-Life-Blending, sondern stehe diesem Trend extrem skeptisch gegenüber. Also: Unter Work-Life-Blending versteht man den fließenden Übergang zwischen beruflicher und privater Zeit. Dahinter steckt die mit Globalisierung, Flexibilisierung und Digitalisierung begründete Tendenz, wonach der Job immer mehr in den privaten Bereich eindringt: nach dem Abendessen noch E-Mails bearbeiten, am Wochenende PowerPoint-Präsentationen erstellen und beim Wochenendeinkauf noch Handyanrufe vom Chef oder Kunden entgegennehmen. Zudem wird die Arbeitszeit immer mehr variabel interpretiert: Aus einem Arbeitssende um 17 Uhr wird dann leicht 19 Uhr. Die extremste Form von Work-Life-Blending ist Arbeit auf Abruf: Es wird also gearbeitet, sobald sich die Notwendigkeit dazu ergibt – egal wie die private Planung ausgesehen hat. Ich spreche deshalb in diesem Zusammenhang von der Moglepackung Work-Life-Blending, weil Work-Life-Blending oft als Flexibilitätsvorteil für Mitarbeiter propagiert wird, in Wirklichkeit aber lediglich dazu führt, die Mitarbeiter maximal verfügbar zu machen. Und das gilt nicht nur für Arbeitszeit, sondern auch für Arbeitsinhalt, Arbeitsverhältnis und Arbeitsort.

Sie beschäftigen sich aktuell stark mit dem Thema Generation Z. Welche Eigenschaften beschreiben diese Generation am besten?

Zunächst einmal ist es wichtig zu betonen, dass man nie generalisieren sollte. Wir sprechen also nur von Tendenzen. Die sind allerdings wichtig und interessant, vor allem aber auch international sehr ähnlich. Danach ist ein Merkmal der Generation Z ihr extremer Realismus: Gerade weil diese Jugendlichen weder Interesse an Zeitungen mit ihren industriefreundlichen Darstellungen noch an den ewig gleichen Auftritten der ewig gleichen Politiker im Fernsehen haben, stoßen Werbebotschaften wie „Bei uns steht der Mitarbeiter im Mittelpunkt“ nicht nur auf Unverständnis, sondern werden als Ausdruck von Verlogenheit interpretiert. Wichtige Werte für die Generation Z sind Fairness, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit – wie man ja jetzt auch an den Freitagsdemonstrationen sieht. Sicherlich setzt die Generation Z ihre Wertvorstellungen nicht militant durch. Sie ist – wie Generationen zuvor – auch nicht richtig konsequent: So wehrt sie sich beispielsweise gegen Kinderarbeit, kauft aber gleichzeitig Mode im Wegwerfstil bei Billigketten. Das ändert aber nichts an der Präsenz dieser Werte. Ansonsten gibt es vier Punkte, die bei der Generation Z ganz oben stehen, nämlich: Struktur, Sicherheit, Wohlfühlen und Selbstverwirklichung.

Und wo sehen Sie die größten Unterschiede zwischen den verschiedenen Generationen?

Zunächst einmal dazu, wo ich keinen Unterschied sehe: Alle Generationen wollen sinnvolle Arbeit und ihre Leidenschaft zum Beruf machen. Der klare Unterschied: Die Generation Y (geboren 1980 bis 1994) ist zumindest ansatzweise noch zu einem Work-Life-Blending bereit, wenn die Bezahlung stimmt und man glaubt, dass das alles irgendetwas bringt. Die Generation Z lehnt dagegen jegliche Form von Flexibilisierung durch die Mitarbeiter ab, verweigert sich also allen Versuchen einer dynamischen Arbeit auf Abruf.

Was denken Sie: Wie wird sich der Arbeitsmarkt in den nächsten 10 Jahren in Bezug auf die demographische Entwicklung und die weitere Digitalisierung verändern?

Nach einigen Jahren, in denen noch alle Digitalisierung als Zaubertrank interpretieren, der durch extreme Informationstechnik Quantensprünge in der Arbeitswelt produziert, werden wir erkannt haben, dass der Wettbewerbsvorteil Deutschlands nicht darin besteht, mehr nach dem Muster von China zu haben, sondern tatsächlich in Wissen, Innovation und Kreativität zu investieren. Dazu werden wir die zahlenmäßig gar nicht so breit aufgestellte Generation Z als treibende Kraft dringend benötigen. Aus diesem Grund ist das Verhalten von vielen Politikern, Medienvertretern und Unternehmern gelinde gesagt grotesk, die Generation Z als vernachlässigbare Größe zu interpretieren, die sich schon einrenken wird.

Was müssen die Verantwortlichen aus Ihrer Sicht bei der Umsetzung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements beachten, um die unterschiedlichen Generationen im Unternehmen zu berücksichtigen und zu gewinnen?

Die Generation Z ist gerade in der empfindlichen Jugendphase mit mehr Stress konfrontiert, als das bei anderen Generationen der Fall war. Das Ergebnis sind in zunehmender Tendenz psychisch und physisch weitreichende Krankheitsbilder. Aber: Die Generation Z kämpft mit ihrem Verhalten und ihren Einstellungen dagegen. Dies fängt mit internetfreien Zeiten an und geht bis zur gelebten Maxime, sich einfach nicht stressen zu lassen. Außerdem lebt die Generation Z tendenziell etwas gesünder, wenn man an Ernährung und Freizeitverhalten denkt. Vor diesem Hintergrund kann man die Generation Z durchaus als ein informelles Betriebliches Gesundheitsmanagement interpretieren.

Würden Sie zum Abschluss für uns eine Prognose wagen? Was kommt nach der Generation Z?

Es steht noch nicht fest, wie sich die nächste Generation entwickeln wird. Zwar sind beginnend mit 2010 schon die Nachfolger der Generation Z geboren, die eigentliche Prägephase wird aber erst 2025 beginnen. Trotzdem denken Trendforscher natürlich darüber nach. Ich selber sehe zwei Szenarien: Das Positivszenario (Generation A) läuft auf eine weitreichende Angleichung der Generationen hinaus, vor allem dann, wenn der Lebensstil der Generation Z im Sinne von Zeitgeist andere Generationen ansteckt. Neben diesem positiven Szenario gibt es auch das Negativszenario (Generation B), das etwas mit Worten wie Brexit, Bataclan und Bosphorus zu tun hat. In diesem Szenario kennt die junge Generation weder offene Grenzen noch Bürgerrechte und Datenschutz. Die Vision Europa hat sich zu einem nationalistischen Zerrbild entwickelt. Das Gefährliche daran: Die Generation B wird sich darüber nicht aufregen, sondern es als gegeben akzeptieren. An uns liegt es, die Entwicklung in Richtung der Generation A zu forcieren: Dazu brauchen wir aber andere Politiker, andere Medien sowie ein Umdenken in unserer Arbeitswelt.



MAN LERNT NIE AUS: BÜFFELN IM ALTER

Wissen ist Macht – und in unserer Informationsgesellschaft ein entscheidender Wettbewerbsfaktor. Das war immer so und es wird sich auch in Zukunft nicht ändern. Die geistigen Fähigkeiten und ein intellektuell hohes Niveau von Führungskräften und Mitarbeitern spielen eine bedeutende Rolle und tragen maßgeblich zum Unternehmenserfolg bei. Denn aufgrund des rasanten Tempos der Digitalisierung müssen sie sich ständig auf neue Entwicklungen, Programme und Prozesse einstellen. Umso besser also, wenn Sie und Ihre Mitarbeiter

wissen, wie Sie schnell und effektiv dazu lernen können. Besonders für die älteren Mitarbeiter ist es wichtig, sich mit den neuen digitalen Entwicklungen auseinanderzusetzen, um den Anschluss nicht zu verlieren und sich entsprechend anzupassen. Wer im Alter noch eine neue Sprache lernen oder sein Englisch verbessern möchte, braucht davor nicht zurückzuschrecken, denn es lohnt sich durchaus! Es gibt heutzutage kaum noch Unternehmen, die mit internationalen Kunden oder auch intern nicht auf Englisch kommunizieren.

Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter und motivieren Sie sie dazu, sich regelmäßig neues Wissen anzueignen, sei es durch Weiterbildungen, Seminare, Schulungen oder einfach, indem Sie ihnen hilfreiche Literatur zu verschiedenen Themen empfehlen und zur Verfügung stellen. Denn mit dem Erwerb von Wissen tun Sie nicht nur ihnen, sondern auch Ihrem Unternehmen etwas Gutes und tragen zur Stabilität des Erfolgs bei.



Lebenslanges Lernen im Alter – so geht's!

Im Arbeitsalltag müssen wir ständig dazulernen. Menschen im fortgeschrittenen Alter nutzen dabei andere und ggf. veraltete Lernmethoden als die jüngeren. Mit unserem Lernguide können sie ihr Lernverhalten optimieren. Legen Sie diesen Ihren Mitarbeitern ans Herz und seien Sie sicher, dass ihnen das Lernen damit leichter fallen wird.

Unser Lernguide

In 10 Schritten lernen, wie Lernen geht.

- 1 Dranbleiben**
Oberstes Gebot für effektives Lernen ist Regelmäßigkeit. Denn es bringt Ihren Mitarbeitern viel mehr, jeden Tag eine Stunde zu lernen als nur an einem Tag stundenlang. Wer regelmäßig lernt, kann das Wissen schneller und besser abrufen.
- 2 Gemeinsam geht's besser**
Beim Lernen in Gruppen können Ihre Mitarbeiter eine gemeinsame Struktur erarbeiten und sich gegenseitig unterstützen. Es entsteht Verbindlichkeit und durch das Aufbereiten und Vortragen der Informationen vor anderen können sich Ihre Beschäftigten diese besonders gut einprägen.
- 3 Der Weg ist das Ziel**
Ihre Beschäftigten sollten sich zunächst kleine Ziele stecken und in Etappen lernen. Es ist wichtig, dass sie sich nicht zu viel vornehmen und die Ziele realisierbar sind.
- 4 Lust am Lernen**
Um Erfolg beim Lernen zu haben, müssen Ihre Mitarbeiter Spaß daran haben. Denn mit Lust am Lernen geht es intensiver und schneller. Sie sollten sich klarmachen, wofür sie lernen und was sie damit erreichen möchten.
- 5 Übung macht den Meister**
Permanent zu lernen ist wichtig, um im Thema zu bleiben. Ihre Mitarbeiter sollten keine zu großen Pausen einlegen, denn dann fällt es ihnen leichter, sich auch im hohen Alter noch in neue Themen einzuarbeiten.
- 6 Auf angeeignetes Wissen zurückgreifen**
Im fortgeschrittenen Alter können die Beschäftigten auf ein großes Repertoire an Erfahrungen und Wissen zurückgreifen. Diese können sie als Grundlage für verwandte Themen nutzen und sich so den Lerneinstieg erleichtern.
- 7 Was ist Ihr Lernstil?**
Um richtig und intensiv zu lernen, müssen Ihre Beschäftigten analysieren, welcher Lerntyp sie sind. Wenn sie sich beim Lernen selbst beobachten und ihr Lernverhalten reflektieren, werden sie sich schnell einem bestimmten Lerntyp zuordnen können.
- 8 Verinnerlichen durch Aufschreiben**
Indem der behandelte Stoff aufgeschrieben wird, beschäftigt sich der Kopf sehr intensiv damit. Ihre Mitarbeiter tun sich außerdem einen Gefallen, wenn sie Texte nicht einfach abschreiben, sondern in eigenen Worten zusammenfassen.
- 9 Atmosphäre ist alles**
Ein ruhiges Arbeitsumfeld ist das A und O für ordentliches Lernen. Ihre Beschäftigten sollten sich einen stillen Ort zum Lernen aussuchen, denn die Belastung durch Hintergrundgeräusche ist meistens doch höher, als sie es selbst wahrnehmen.
- 10 Bewegung, bitte!**
Es ist wichtig, beim Lernen nicht ausschließlich zu sitzen. Sich zwischendurch ein wenig die Beine zu vertreten aktiviert die motorischen Zentren des Gehirns und sorgt dafür, einen klaren Kopf zu bekommen.



Tipp!
Regelmäßigkeit ist auch bei der Planung und Umsetzung von internen Weiterbildungsmaßnahmen das A und O. Achten Sie darauf, Ihren Beschäftigten gleich mehrere Termine in regelmäßigen Zeitabständen anzubieten, sodass diese im Thema bleiben.

MIT DEMOGRAPHIEBERATUNG KÜNFTIGEN HERAUSFORDERUNGEN TROTZEN

Sie möchten sich hinreichend auf die Auswirkungen des demographischen Wandels vorbereiten? Dabei ist es Ihnen wichtig, trotz des durchschnittlich hohen Alters Ihrer Belegschaft innovativ zu bleiben und Ihre Chancen auf dem Markt konstant zu halten? Dann sollten Sie eine umfangreiche Demographieberatung in Anspruch nehmen und mit einem Experten Ihre Fragen besprechen.

DAS ERWARTET SIE!

Ein Demographieberater macht sich ein Bild von Ihrem Unternehmen und erklärt Ihnen, wie sich der demographische Wandel darauf auswirken kann. Es geht dabei konkret um die Frage, mit welchem Personal Sie Ihre Wettbewerbsfähigkeit langfristig erhalten können. Dabei werden alle wichtigen Prozesse innerhalb Ihres Unternehmens berücksichtigt: Führung, Strategie, Organisation, Personalstrategie, Arbeitsgestaltung, Unternehmenskultur und Außendarstellung. Zunächst analysiert der Demographieberater die Altersstruktur und nennt Ihnen konkrete Maßnahmen, um den Unternehmenserfolg jetzt und in Zukunft zu sichern. Gemeinsam erarbeiten Sie, wie die Personalarbeit optimiert werden kann. Wichtige und zentrale Inhalte sind hier Diversity- und Age-Management, Gesundheitsförderung und Rekrutierung. Daneben werden Ihnen unternehmensrelevante ökonomische und demographische Daten in Ihrer Region vermittelt.

DEMOGRAPHIEBERATUNG WIRD IMMER GEFRAGTER

Mit den immer größer werdenden Herausforderungen, die der demographische Wandel mit sich bringt, wächst gleichzeitig die Nachfrage nach einer qualifizierten Demographieberatung. So hat diese um ca. 30% zugenommen und über 26.000 Unternehmen haben sich beraten lassen. Das wurde laut einer bundesweiten Umfrage von 2015 festgestellt. Diese wurde unter 1.150 Demographieberatern von dem regionalen Beratungs- und Qualifizierungsprogramm rebequa durchgeführt. Immer mehr Unternehmen möchten sich absichern und sich auf die immer älter werdende arbeitende Gesellschaft einstellen. Ihnen werden wichtige Handlungsfelder nahegelegt, die es umzusetzen gilt. Mithilfe der Demographieberatung soll es Ihnen gelingen, die jüngeren Mitarbeiter auf ein längeres Berufsleben vorzubereiten und ebenso einem frühzeitigen Verschleiß entgegenzuwirken. Außerdem können ältere Mitarbeiter ihr wertvolles Wissen an die junge Generation weitergeben, sodass dieses nicht verloren geht und weiterhin Anwendung findet. So werden die jungen Beschäftigten, die ohnehin essenziell für den Erfolg Ihres Unternehmens sind, noch wertvoller. Es gilt dann, dafür zu sorgen, dass die Nachwuchskräfte Ihnen so lange wie möglich erhalten bleiben.

Mehr zur Umfrage unter:



DEMOGRAPHIEBERATUNG IN FÜNF SCHRITTEN

Bei der Demographieberatung ist die Analyse der Altersstruktur in Ihrem Unternehmen ein wesentlicher Bestandteil. Der Altersdurchschnitt allein ist nicht aussagekräftig, deshalb werden die verschiedenen Altersgruppen explizit betrachtet. Dabei gilt es, ganz unterschiedliche Faktoren zu berücksichtigen. Wir zeigen Ihnen, mit welchen Leitfragen bei der Altersstrukturanalyse gearbeitet wird und wie Sie einen realistischen Blick in die Zukunft Ihrer Personalentwicklung werfen können.

1. Wie hoch ist der Anteil an jungen und älteren Mitarbeitern?

Zunächst werfen Sie gemeinsam mit Ihrem Demographieberater einen Blick auf die Verteilung der Altersgruppen in Ihrem Unternehmen. Demographische Risiken werden herausgearbeitet und es werden persönliche Gespräche mit Ihnen und Ihren Beschäftigten geführt.

2. Welche Beobachtungen können bezüglich der allgemeinen demographischen Entwicklung am Unternehmensstandort gemacht werden?

Es werden neben den internen Rahmenbedingungen auch externe Gegebenheiten berücksichtigt. Dazu gehören vor allem die demographischen Entwicklungen am Unternehmensstandort.

3. Wie sieht die Altersstruktur in Ihrem Unternehmen in Zukunft aus?

Die Altersstruktur wird über einen bestimmten Zeitraum prognostiziert, um einen realistischen Blick in die Zukunft zu werfen. Dabei werden Umstrukturierungen und Neuausrichtungen innerhalb Ihres Unternehmens berücksichtigt.

4. Welche Chancen und Risiken kommen auf Sie zu?

Im nächsten Schritt werden auf Grundlage der bereits erfolgten Arbeitsschritte Chancen und Risiken transparent gemacht, auf die Sie sich in der Zukunft einstellen sollten.

5. So geht es weiter: Pläne schmieden

Schließlich wird mit Ihnen zusammen ein Sollkonzept auf der Basis der gesammelten Erkenntnisse erstellt. Dieses wird gemeinsam im Dialog mit Ihnen erarbeitet. Am Ende steht ein detaillierter Aktionsplan.

DIE BKK MOBIL OIL EMPFIEHLT!

Wir stellen Ihnen einige Maßnahmen vor, mit denen Sie gezielt auf die Folgen des demographischen Wandels reagieren können. Halten Sie sich an unsere Tipps – Ihre Mitarbeiter werden es Ihnen danken!



GESTALTUNG DES ARBEITSPLATZES

Berücksichtigen Sie bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen die Bedürfnisse und Eigenschaften Ihrer älteren Mitarbeiter.

MENTOREN- UND PARTNERSCHAFTSMODELLE

Motivieren Sie Ihre älteren Beschäftigten und stellen Sie diese Berufseinsteigern als Mentoren zur Seite, um diese zu unterstützen.

AUSBILDUNG EIGENER FACHKRÄFTE

Bilden Sie eigene Fachkräfte aus und binden Sie diese frühzeitig an Ihr Unternehmen.

WEITERBILDUNG

Fördern und fordern Sie Ihre Mitarbeiter in Form von Fort- und Weiterbildungen. Informieren Sie sich auch zu unseren Aus- und Fortbildungen unter: www.bkk-mobil-oil.de/fortbildung

GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Ermöglichen Sie Ihren Beschäftigten, während der Arbeit etwas für die Gesundheit zu tun, und bieten Sie ihnen Entspannungskurse etc. an. Unsere Angebote dazu finden Sie unter: www.bkk-mobil-oil.de/bgm

DIE ZUKUNFT IM BLICK – MIT UNSEREM DEMOGRAPHIE-KURZCHECK

Sie möchten einen Überblick über die aktuellen und zukünftigen altersstrukturellen Gegebenheiten in Ihrem Unternehmen erhalten? Und erfahren, wie sich der Anteil der älteren Beschäftigten in Zukunft ändern wird? Dann empfehlen wir Ihnen unseren Demographie-Kurzcheck! In zwei Schritten identifizieren wir mit Ihnen mögliche Problemlagen und zeigen Ihnen, mit welchen Maßnahmen Sie diesen begegnen können.

SCHRITT 1: DER KURZCHECK

Sie füllen zunächst einen kurzen Fragebogen aus und geben eine persönliche Einschätzung zu den zentralen betrieblichen Handlungsfeldern. Dadurch ist eine erste Bestandsaufnahme der demographischen Ausgangslage möglich und Problembereiche im Unternehmen können identifiziert werden.

SCHRITT 2: DER DEMOGRAPHIE-KOMPASS

Mit dem Demographie-Kompass wird in kürzester Zeit eine betriebliche Altersstrukturanalyse durchgeführt. Hier können Sie dank einer graphischen Auswertung genau feststellen, welche Veränderungen durch das Altern Ihrer Belegschaft entstehen. Darüber hinaus erhalten Sie eine Prognose mit den unternehmensspezifischen Fragestellungen der Zukunft.

TIPP!

Machen Sie auch den Selbstcheck der Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung, um einen Überblick über den aktuellen Entwicklungsgrad der altersgerechten Personalentwicklung in Ihrem Unternehmen zu bekommen.

HIER GEHT'S ZUM SELBSTCHECK:
www.selbstcheck.agecert.de

LÄNGER LEBEN UND DABEI FIT BLEIBEN: OUTDOORSPORT

In Zeiten des demographischen Wandels wird das Thema Fitness immer wichtiger. Arbeitnehmer treiben auch im hohen Alter noch Sport, um leistungsfähig und fit zu bleiben. Vor allem Outdoorsport wird immer angesagter, denn die Bewegung an der frischen Luft ist in vielen Hinsichten effektiver und gesünder als der Gang ins Fitnessstudio. Wer im Sonnenlicht Sport treibt, tankt nicht nur Vitamin D, auch der Sauerstoffgehalt ist viel höher als in einem geschlossenen Raum. Trainieren im Wald wirkt sich positiv auf das Gemüt aus und ermöglicht Ihnen und Ihren Beschäftigten, sich vom stressigen Alltag zu erholen und abzuschalten.

TIPP

Bei den Laufschuhen auf eine gute Dämpfung achten!



JOGGEN IST VIELFÄLTIG

Wer regelmäßig joggen geht, weiß: Immer dieselbe Runde zu laufen, das wird irgendwann langweilig. Doch es gibt einige Möglichkeiten, das Training abwechslungsreicher zu gestalten. Grundvoraussetzung für ein gesundes Training sind aber zunächst einmal die richtigen Laufschuhe. Dabei sollten Sie auf eine gute Dämpfung achten, so beugen Sie Knieproblemen vor. Lassen Sie sich dazu in einem Fachgeschäft professionell beraten, um bei der Wahl Ihrer Laufschuhe alles richtig zu machen. Nun haben Sie verschiedene Möglichkeiten, um Abwechslung in Ihr Lauftraining zu bringen: Laufen Sie z. B. in Intervallen und kombinieren Sie 20-sekündige Sprints mit 10-sekündigen Gehpausen. Wiederholen Sie dies achtmal. Dieses Intervalltraining ist sehr effektiv, denn dabei erzeugen Sie einen hohen Nachbrenneffekt, verbrennen also viele Kalorien. Eine andere Möglichkeit sind Hindernisläufe – die Natur bietet hierfür beste Voraussetzungen. Umrunden Sie Bäume im Slalom oder springen Sie über kleine Gräben. Außerdem können Sie Parkbänke für Liegestütze nutzen: Sie stellen sich vor die Lehne der Bank und stützen die Arme auf Brusthöhe darauf ab. Die Beine stellen Sie nach hinten aus, dann senken Sie langsam den Oberkörper zur Lehne ab.

UNSER ONLINE-LAUFCOACH

Sie möchten Ihr Lauftraining gezielt verbessern und alles über richtige Laufkleidung und gesunde Ernährung erfahren? Mit unserem Online-Laufcoach kein Problem! Schauen Sie einfach unter: <https://www.bkk-mobil-oil.de/trainingszone/laufen/online-laufcoach.html>

WANDERN MACHT GLÜCKLICH

Wenn Sie lieber langes und entspanntes Gehen bevorzugen, dann ist Wandern der richtige Sport für Sie. Hier kombinieren Sie gezielt Bewegung mit Entspannung. Beim Wandern können Sie Ihre Gedanken ordnen und gleichzeitig Ihrem Körper etwas Gutes tun. Denn dabei verbrennen Sie bis zu 1.700 Kalorien, was ungefähr dem Kalorienverbrauch beim Joggen entspricht. Außerdem bringt diese Sportart tolle Vorteile mit sich: Wenn Sie wandern gehen, beschleunigen Sie nicht nur Ihren Stoffwechsel, sondern stärken auch Ihr Immunsystem und lindern Müdigkeit. Ihre Muskulatur wird trainiert, und das Beste: Wandern macht glücklich! Denn während Sie durch Täler schlendern und Berge erklimmen, werden Endorphine freigesetzt. Also: Schnappen Sie sich Ihre Wanderschuhe und legen Sie los!



FIT MIT DEM FAHRRAD

Neben Joggen und Wandern sind auch Touren auf dem guten alten Drahtesel empfehlenswert. Beim Fahrradfahren tun Sie nicht nur etwas für Ihre Fitness, Sie sparen sich auch Benzinkosten und können frische Luft tanken. Wer sich regelmäßig auf das Rad schwingt, hat außerdem ein starkes Herz: Bei dieser Sportart wird die Pumpfunktion des Herzens gestärkt. Überdies können Fettpölsterchen abgebaut und Muskeln sowie Lunge gekräftigt werden. Andere positive Effekte des Fahrradfahrens sind des Weiteren die Förderung des Kreislaufs und die Anregung des Stoffwechsels. Die positiven Auswirkungen des Radelns auf die Gesundheit bestätigt auch Professor Helmut Lötzerich vom Institut für Natur-sport und Ökologie an der Deutschen Sporthochschule Köln. Laut des Experten werden die Gelenke entlastet, da das Körpergewicht vom Rad getragen wird.

BUCHTIPP

ZELLEN FAHREN GERNE FAHRRAD

von Prof. Dr. med. Martin Halle

In seinem Buch „Zellen fahren gerne Fahrrad“ zeigt Prof. Dr. med. Martin Halle den Lesern, inwiefern unsere Gefäße das zentrale Element für Gesundheit bis ins hohe Alter sind. Er erklärt detailliert, wie der Prozess der Zellalterung abläuft und wie dieser beeinflusst werden kann. Darüber hinaus thematisiert er das biologische Alter und erörtert, inwiefern dieses den Leistungs- und Abnutzungszustand des Körpers widerspiegelt. Als wichtige Faktoren für das biologische Alter nennt er dabei den persönlichen Lebensstil, die körperliche Aktivität, die Ernährung und Stressfaktoren. Er gibt den Lesern außerdem einen Plan an die Hand, wie man richtig und gesund Sport treibt.



GEWINNSPIEL

1. PLATZ: DEMOGRAPHIE-CHECK
2. PLATZ: GESUNDHEITSTAG MIT ZWEI MODULEN
3. PLATZ: BUCH VON PROF. DR. MED. MARTIN HALLE

Beantworten Sie einfach bis zum **30.06.2019** die folgende Frage zu dieser Ausgabe und haben Sie die Chance auf **1 von 3 Gewinnen!**

Welche der Generationen, die wir Ihnen vorgestellt haben, nennt man auch Millennials?

- 1 Generation X
- 2 Generation Z
- 3 Babyboomer
- 4 Generation Y

JETZT LÖSUNG MIT DEM BETREFF GEWINNSPIEL AN BGM@BKK-MOBIL-OIL.DE SENDEN

ERNÄHRUNG IST ALLES: SO BLEIBEN SIE JUNG UND GESUND

Sie greifen gerne zu Süßigkeiten und möchten auf gesunde Alternativen umsteigen? Oder generell etwas für Ihre Gesundheit tun? Im Folgenden stellen wir Ihnen zwei Möglichkeiten vor mit denen Sie länger jung und fit bleiben.

NASCHEN MIT GUTEM GEWISSEN

Naschen geht auch ohne Zucker! Denn es gibt gesunde Alternativen, die den Heißhunger auf Süßes stillen und zugleich Energielieferant sind. Um das Verlangen nach Süßem zu stillen, können Sie einfach auf Blaubeeren, Himbeeren oder den guten alten Apfel zurückgreifen. Sie werden schnell merken, dass es nicht unbedingt Schokolade sein muss, wenn Sie Lust auf Süßes haben. Eine andere Alternative sind verschiedene Nussorten: Walnüsse, Cashewnüsse und Haselnüsse schmecken nicht nur gut, sondern sorgen auch vorübergehend für ein Sättigungsgefühl. Und wenn Sie auf Ihre geliebte Schokolade doch nicht verzichten wollen: Essen Sie dunkle Schokolade, diese enthält weniger Zucker und es genügt dank des intensiven Geschmacks oftmals ein Stück, um die Schokoladenlust zu befriedigen.

LÄNGER LEBEN DURCH FASTEN

Auf Nahrung zu verzichten ist nur effektiv, wenn man abnehmen möchte? Nicht ganz! Denn Fasten hat auch eine positive Auswirkung auf den Stoffwechsel. Mit gewissen Formen des Fastens können wir unsere Lebenserwartung erhöhen. Sie müssen dabei aber nicht tagelang auf Ihre Mahlzeiten verzichten – viel effektiver ist das Fasten in Intervallen. Legen Sie größere Esspausen ein; das können Sie z. B. tun, indem Sie sehr früh zu Abend essen und dann bis morgens fasten oder indem Sie das Frühstück weglassen. Oder lassen Sie zwischen den Mahlzeiten einfach lange Abstände, z. B. fünf Stunden zwischen Frühstück und Mittagessen. Denn die Annahme, dass man viele Zwischenmahlzeiten zu sich nehmen sollte, ist mittlerweile überholt, und größere Pausen zwischen den Mahlzeiten zu machen ist gesünder.



AUCH GUT ZU WISSEN

SO HALTEN SIE IHRE HAUT IN SCHUSS!

Nicht nur mit einer bewussten Ernährung, sondern auch durch die richtige Hautpflege können Sie ein junges Aussehen bewahren. Beachten Sie dabei unsere Tipps; das Ergebnis wird Sie überzeugen!

- 1 **Das Gesicht morgens mit Mineralwasser und einer milden Seife waschen.**
- 2 **Nach dem Waschen mit den Fingern auf Wangen, Stirn und Kinn klopfen. Dadurch wird Ihr Gesicht gestrafft.**
- 3 **Einmal pro Woche eine Maske aus Honig auftragen. Dazu einen halben Becher Joghurt mit drei Löffeln Honig vermischen; das regeneriert Ihre Zellen.**
- 4 **Stress vermeiden. So können Sie dem Verblässen Ihrer Haut vorbeugen.**
- 5 **Auf gemäßigten Alkoholkonsum achten und Orte meiden, an denen geraucht wird.**

Sicherstellen, dass Sie jede Nacht 8 Stunden schlafen. 6



ELDER CARE – WENN DIE ELTERN ALTERN



Im Alter verändert sich vieles. Sie sollten sich nicht nur bezüglich Ihrer Mitarbeiter im fortgeschrittenen Alter, sondern auch hinsichtlich Ihrer Eltern und Schwiegereltern auf Veränderungen einstellen. Wie können Sie diese dabei unterstützen, weiterhin selbstbestimmt zu leben? Hier gibt es ganz verschiedene Möglichkeiten, die dabei helfen werden, die Herausforderungen des Alltags zu meistern.



ALTERSGERECHTES WOHNEN LEICHT GEMACHT

Ihre Eltern sollen sich trotz hohen Alters in ihrem Zuhause wohlfühlen. Eine der größten Herausforderungen, die sie bewältigen müssen, ist das Treppensteigen. Die meisten Senioren möchten sich keine neue Wohnung suchen, nur weil sie die Treppe nicht mehr schaffen. Hier kann ein Treppenlift vieles leichter machen. Ihre Eltern oder Schwiegereltern können sich so einfach und bequem in ihrem Zuhause fortbewegen. Wichtig dabei: Bevor ein Treppenlift eingebaut wird, müssen die Senioren, sofern sie in einer Mietwohnung wohnen, die Einwilligung des Vermieters einholen. Entscheidend ist außerdem, dass die Sicherheitsanforderungen erfüllt werden. Der Treppenlift sollte demnach in jedem Fall über eine Softstart- und Softstoppautomatik, Geschwindigkeitsbegrenzungen, einen Notstopppknopf sowie Sicherheitssensoren verfügen.

DIGITALE UNTERSTÜTZUNG BEIM EINKAUFEN

Senioren können sich in vielerlei Hinsicht das Leben leichter machen, denn es gibt für beinahe alle Bereiche verschiedenste Unterstützungsmöglichkeiten. Das fängt beim Lebensmitteleinkauf an: Im hohen Alter wird der Gang zum Supermarkt schnell zu einer Hürde, die ohne Hilfe nicht mehr so leicht zu bewältigen ist. Um Ihren Eltern unnötige Anstrengungen in Form von Tütenschleppen und den Weg zum Supermarkt zu ersparen, sollten Sie ihnen den Lebensmitteleinkauf im Internet ans Herz legen. Denn es gibt viele Läden, die einen Online-Einkaufsservice anbieten. Einzige Voraussetzung für die Senioren ist, dass sie mit dem Internet umgehen können und einen Computer besitzen. Dank einer benutzerfreundlichen Darstellung und der Einteilung der Waren in Produktkategorien ist der Einkauf im Nu erledigt.

MOBILE DIENSTE IN ANSPRUCH NEHMEN

Ihre Eltern können sich nicht nur hinsichtlich Einkauf und Wohnen das Leben leichter machen. Es gibt darüber hinaus viele weitere Angebote. Wenn sie nicht mehr selber kochen möchten, können sie sich verschiedenste Gerichte einfach von einem Mahlzeitservice liefern lassen. Alternativ, wenn sie doch selbst kochen möchten, können sie sich auch tiefgekühlte Fertigkost liefern lassen und diese dann selbst zubereiten. Eine Haushaltshilfe kann Ihren Eltern außerdem tägliche Hausarbeit wie Wäsche waschen, Bügeln und Putzen abnehmen. Weiterhin legen viele Senioren großen Wert auf ein gepflegtes Aussehen und gehen regelmäßig zum Friseur. Um sich die Fahrt dorthin zu sparen, können Ihre Eltern sich einfach an einen Friseur wenden, der ihnen zu Hause die Haare schneidet. Sie sehen, es gibt vielfältige Möglichkeiten, damit Senioren im fortgeschrittenen Alter weiterhin selbstständig bleiben können.

Informieren Sie sich auch über unsere Pflegekurse und schauen Sie unter:

<https://www.bkk-mobil-oil.de/leistungen-und-vorteile/betreuung-und-pflege/pflegepersonen.html>

Wenn Sie Unterstützung und Beratung zum Thema Demenz benötigen, dann wenden Sie sich an die Deutsche Alzheimer Gesellschaft e. V. und informieren Sie sich unter: <https://www.deutsche-alzheimer.de/ueber-uns.html>

EINBLICKE, ANGEBOTE, MITARBEITER – BKK MOBIL OIL HAUTNAH

ANMELDEN UND DABEL SEIN: UNSERE FACHTAGUNG 2019

Vorbereitung ist in Zeiten des demographischen Wandels alles. Dabei spielen die Gesundheit und Leistungsfähigkeit Ihrer Mitarbeiter eine wichtige Rolle. Nutzen Sie die Gelegenheit und nehmen Sie an unserer nächsten Fachtagung am **25. September in Hamburg** oder am **9. Oktober in München** teil. Diese steht im Zeichen der Zukunft der Arbeitswelt und gibt Ihnen einen Ausblick auf die Herausforderungen, die auf Sie und Ihre Beschäftigten zukommen werden. Erfahren Sie, wie wichtig Betriebliches Gesundheitsmanagement für Ihr Unternehmen ist, um Ihre Mitarbeiter gesund zu erhalten und damit den Unternehmenserfolg sicherzustellen.

DAS ERWARTET SIE

Auf unserer Fachtagung geben unsere Experten in informativen Vorträgen, Workshops und Diskussionen Aufschluss darüber, inwiefern sich die heutige Arbeitswelt zukünftig verändern wird. Darüber hinaus erfahren Sie, wie sich diese Veränderungen auf die Gesundheit von Ihnen und Ihren Beschäftigten auswirken kann und warum das Betriebliche Gesundheitsmanagement immer mehr an Bedeutung gewinnen wird. Unsere Experten informieren Sie darüber, welche Möglichkeiten Ihnen das Betriebliche Management bietet, um für die bevorstehenden Herausforderungen gewappnet zu sein. Außerdem können Sie sich mit den anderen Teilnehmern über Ihre Erfahrungen zu diesem Thema austauschen.

Lassen Sie sich schon jetzt für unsere Fachtagung vormerken:



DIE BKK AKTIVWOCHE: 7 TAGE FÜR DIE GESUNDHEIT

Sie wollen sich mal wieder etwas richtig Gutes tun und Ihre Gesundheit fördern? Mit unserer Aktivwoche bieten wir Ihnen hierfür eine hervorragende Möglichkeit! Eine Woche lang dreht sich alles um Ihre Gesundheit, und das an einem Ort Ihrer Wahl. Sie können sich für einen von mehr als 60 ausgewählten Kurorten entscheiden und dort vielfältige Programme nutzen. Wählen Sie aus 119 Gesundheitsprogrammen mit den Schwerpunkten Bewegung, Entspannung und Ernährung Ihren persönlichen Favoriten. Das Beste: Wir bezuschussen die Programme mit 160,00 Euro. Wenn Sie sich für ein Angebot für Familien entscheiden, profitieren Sie von einem Zuschuss von 110,00 Euro pro Kind. Voraussetzung für die Bezuschussung ist, dass Sie mindestens 80% aller Kurse absolviert haben.

WHAT'S YOUR FAVORITE ... BUCH?



SUSANNE WÖHE

WER BIN ICH?

Mein Name ist Susanne Wöhe und ich habe mein Studium im Bereich Prävention, Gesundheitsförderung und Organisationsentwicklung absolviert. Seit 2014 berate und unterstütze ich bei der BKK Mobil Oil Unternehmen bei der Einführung und Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und begleite Kitas, Schulen und Kommunen in Gesundheits-Projekten. Die Vielseitigkeit der Kontakte mit den Ansprechpartnern aus diesen verschiedenen Settings macht die Arbeit sehr spannend und abwechslungsreich.

Kontaktieren Sie uns!

Sie haben Fragen oder wünschen sich Unterstützung im Bereich BGM? Dann rufen Sie uns unter der Nummer **040 3002-837** an oder schreiben Sie uns eine E-Mail an: **bgm@bkk-mobil-oil.de**

WAS IST MEIN LIEBLINGSBUCH?

Ich bin ein sehr großer Fan von Krimis, vor allem aus dem nordischen Raum. Die Buchreihe des Autorenteam Hjorth und Rosenfeldt habe ich bereits mehrfach gelesen. Die beiden Schweden verstehen es sehr gut, richtig spannende Krimis zu schreiben – und mit dem Protagonisten, dem Kriminalpsychologen Sebastian Bergman, ist ihnen eine herausfordernde Figur gelungen, die arrogant und unsozial ist, aber am Ende doch immer wieder zum Sympathieträger wird.

WIE BIN ICH AUF DIESES BUCH GEKOMMEN?

Ich stöbere gern einfach durch Buchhandlungen – vorrangig in der „nordischen Ecke“ – und lasse mich oft auch von der Gestaltung des Covers beeinflussen. Im Gegensatz zum Onlineshopping entdeckt man so immer noch einmal Neues und außerdem mag ich den Geruch von Büchern sehr gern. Der erste Teil der Serie von Hjorth und Rosenfeldt wurde mir dort direkt von einer Verkäuferin empfohlen.

WAS WAR DAS ERSTE BUCH, DAS ICH JE GELESEN HABE?

Ich habe lange überlegt, aber daran kann ich mich leider nicht erinnern. Wahrscheinlich war das erste selbst gelesene Buch meine Bibel. Ich war als Kind ein sehr großer Fan der Fahrbibliothek und habe die Bücher beutelweise nach Hause getragen. Es waren einfach zu viele, um sich an ein spezielles zu erinnern.

FILME NACH BUCHVORLAGE: BUCH ODER FILM BESSER?

Definitiv Buch! Es gibt sehr wenige Verfilmungen von Büchern, die gut gelungen sind, z. B. die Millennium-Trilogie von Stieg Larsson. Meistens ärgere ich mich aber bei Verfilmungen über in meinen Augen unnötige Änderungen und inhaltliche Verdrehungen, die weder der Geschichte noch der Spannung dienen und viele wichtige Entwicklungen übergehen.

»
**WENN'S LÄUFT –
WAREN WIR MIT
AM START!**
«

**BIS ZU
250,00 EURO
ZUSCHUSS
PRO JAHR**

Alle Sportler und Gesundheitsbewussten belohnen wir mit unserem Bonusprogramm fitforcash – und bis zu 250,00 Euro Zuschuss zu den privaten Gesundheitskosten. Jede Menge weitere sportliche Vorteile gibt's hier: www.bkk-mobil-oil.de/sportler

Mobil
BETRIEBSKRANKENKASSE