

Sicher und
gesund arbeiten

Sticker-Alarm!
Viele tolle Aufkle-
ber für Handyhülle,
Notizbuch und
Laptop im Heft.

ZURÜCK INS BÜRO?

Wie der Arbeitsplatz trotz flexibler Arbeitsmodelle attraktiv bleibt.

POSTER ZUM RAUSTRENNEN

Tipps und Tricks, um den Keimen in der Büroküche den Kampf anzusagen!

Muss Arbeit *Spaß* machen?

Arbeitspsychologe
Dr. Hannes Zacher
im Interview

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Sind Sie immer motiviert bei der Arbeit? Nein? Keine Sorge – wer ist das schon! Grundsätzlich ist Motivation natürlich ein wichtiger Motor. Doch was stärkt unsere Motivation? In dieser Certo-Ausgabe, mit dem Fokusthema Motivation, beleuchten wir diese Frage aus ganz unterschiedlichen Perspektiven. Relevant ist zum Beispiel, ob uns eine Tätigkeit zufrieden macht, ob sie sinnstiftend oder abwechslungsreich ist, so erklärt Arbeitspsychologe Dr. Hannes Zacher. Fehlt es an Motivation, gibt es verschiedene Stellschrauben, die justiert werden können.

Für die fast 29 Millionen Ehrenamtlichen in Deutschland ist Motivation ebenfalls eine wichtige Triebfeder, um sich mit viel Leidenschaft für die Gesellschaft zu engagieren. So auch für die freiwillig Engagierten des gemeinnützigen Vereins Hanseatic Help, die in dieser Ausgabe zu Wort kommen. Ihr beeindruckender Einsatz verbindet Generationen. Denn Motivation ist keine Frage der Generationenzugehörigkeit, wie eine Studie der Universität des Saarlandes belegt. Gesprochen haben wir darüber mit dem Studienautoren und Soziologen Martin Schröder.

Sie wundern sich, warum Sie ein Magazin rund um das Thema Motivation

in Händen halten? Ihr Unternehmen ist entweder im Bereich Finanzdienstleistungen oder den sogenannten wissensbasierten Branchen, wie Beratung, Bildung und Forschung oder Medien und Kommunikation tätig. Branchen, die einem stetigen Wandel unterliegen und mit ihm die Anforderungen an sicheres und gesundes Arbeiten. Um diesen Wandel aktiv mitzugestalten, haben wir einen spannenden Veranstaltungstipp für Sie: Am 12. Juni findet das Zukunftsforum WorkVision in Berlin statt, bei dem sich alles um die Gestaltung moderner Arbeit dreht. Mehr darüber lesen Sie auf Seite 30. Vielleicht motiviert die Lektüre Sie, sich mit sicherem und gesundem Arbeiten in Ihrer Branche zu befassen? Wenn Sie das Kundenmagazin der VBG auch zukünftig erhalten möchten, können Sie auf www.certo-portal.de/abo ein kostenfreies Certo-Abo abschließen. Sie mögen es lieber digital? Dann abonnieren Sie unseren monatlichen Newsletter für die Extra-Portion Motivation in Ihrem Postfach.

Eine inspirierende Lektüre wünscht

*Friederike Willig,
VBG-Öffentlichkeitsarbeit*



SCHWERPUNKT: MOTIVATION

Packen wir's an!

Motivation ist unser Antrieb. Sie bringt uns dazu, unsere Ziele zu verfolgen und Herausforderungen zu meistern. Sie ist der Funke, der uns hilft, über uns hinauszuwachsen und uns mit Leidenschaft für andere und für die Gesellschaft zu engagieren. Doch was genau motiviert uns?

Ist es der Wunsch nach Erfolg, die Freude an der Zusammenarbeit oder vielleicht das Bedürfnis, etwas Sinnvolles zu tun? Antworten auf diese und andere Fragen rund um Motivation gibt das Fokusthema dieser Ausgabe.

Weitere aktuelle Themen
online im Certo-Portal

certo-portal.de



04

Einleitung

Motivation macht uns leistungsfähig und zufrieden. Wie sie entsteht und wie die VBG dabei unterstützt, zeigt der Magazinschwerpunkt #Motivation.

06

Muss Arbeit Spaß machen?

Dr. Hannes Zacher über Berufe, die zu uns passen, und warum Zufriedenheit wichtiger ist als Spaß.

10

Versicherung im Ehrenamt

Seit 10 Jahren engagiert sich Hana Dahmash bei Hanseatic Help – warum Ehrenamt wichtig ist und wie Helfende versichert sind.

14

Arbeitsmotivation und Generationen

Prof. Dr. Martin Schröder über die Frage, ob Arbeitsmotivation generationsabhängig ist oder andere Faktoren entscheidender sind.



16

Poster – Kaffee ohne Keime

So bleibt die Büroküche sauber und hygienisch: Mit einfachen Maßnahmen Keimen den Kampf ansagen.

18

Positive Einstellung und klare Ziele

Sonja Wilkens erzählt von ihrer Rückkehr ins Berufsleben nach einem schweren Unfall.

21

Psychische Belastung am Arbeitsplatz

Ulf Krummreich über die Gefährdungsbeurteilung als Schlüssel zu weniger Stress und mehr Motivation.

24

**Bewegung im Büro**

Tipps für mehr Bewegung im Büroalltag und wie bereits kleine Änderungen das Wohlbefinden fördern.

26

Zurück ins Büro?

Wie der Arbeitsplatz trotz flexibler Arbeitsmodelle attraktiv bleibt.

30

Kurz und bündig

SERVICE Entdecken Sie spannende Meldungen, wertvolle Medientipps und nützliche VBG-Infos – und sichern Sie sich die Chance auf einen Terminkalender im Gewinnspiel!

06



Leidenschaftlich und produktiv durch den Arbeitstag

Unsere Motivation ist unser Motor. Sie treibt uns an und sorgt dafür, dass wir gerne zur Arbeit gehen und dort jeden Tag unser Bestes geben. Dabei gibt es viele Faktoren, die unsere Motivation stärken. Relevant ist zum Beispiel, ob eine Tätigkeit zufrieden macht, ob sie sinnstiftend ist oder besonders abwechslungsreich. Wenn es an Motivation mangelt, können zum Glück einige Stellschrauben

justiert werden und dabei kann die VBG unterstützen. Wie das genau funktioniert? Antworten auf diese und andere Fragen liefert der Schwerpunkt #Motivation.

Sie wollen motiviert mit Ihrem Team durchstarten? Nutzen Sie dafür unsere Certo-Sticker!

Kleine Geste, große *Wirkung*

DANK WELCHER KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN GEHEN SIE GERNE ZUR ARBEIT?

Wer sorgt in Ihrem Unternehmen für eine angenehme und motivierende Arbeitsatmosphäre? Mit diesem digitalen Dankeschön können Sie sich ganz einfach dafür bedanken! Ob für die Kollegin, die immer hilft, wenn der Drucker mal wieder Papierstau meldet – oder für den Kollegen, der bei der Kundenpräsentation so leidenschaftlich für das Projekt gekämpft hat: Das Certo-Team hat Vorlagen kreiert, mit denen ein Kompliment und ein Dankeschön ganz einfach von der Hand gehen.

WARUM ES SICH LOHNT, IM JOB EIN KOMPLIMENT ODER EIN DANKESCHÖN AUSZUSPRECHEN?

Weil kaum etwas mehr motiviert, als zu spüren, dass andere uns und unsere Arbeit sehen und wertschätzen. Damit machen Sie nicht nur einer Kollegin oder einem Kollegen eine große Freude, sondern leisten ganz nebenbei auch noch einen positiven Beitrag zum Betriebsklima. Und das zahlt auch auf die Gesundheit ein! Denn zufriedenes und motiviertes Arbeiten reduziert Stress, stärkt die psychische Gesundheit und steigert die Produktivität.



Jetzt ausprobieren

certo-portal.de/komplimentemaschine

Muss

Worauf es im Job wirklich ankommt – und wie wir es schaffen, uns selbst oder unser Team zu motivieren, verrät Arbeitspsychologe Dr. Hannes Zacher.

FOTOS VBG/HANNA WIEDEMANN

Arb

Spaß

machen?

Hannes Zacher arbeitete in Australien und den Niederlanden und ist seit 2016 Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Leipzig.

eit



Wie gut passt ein Beruf zu dem, was ich kann – und zu dem, was ich möchte? „Das sind die beiden zentralen Fragen, die man sich bei der Berufswahl stellen sollte“, so Dr. Hannes Zacher, Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie am Wilhelm-Wundt-Institut für Psychologie der Uni Leipzig. „Ich persönlich kann zum Beispiel gut schreiben, mit Menschen umgehen und Statistik liegt mir. Neue Dinge zu lernen und Flexibilität sind mir wichtig. Dazu passt der Beruf, den ich gewählt habe, perfekt.“ Macht ihm seine Arbeit deswegen immer Spaß? „Nein, ganz und gar nicht – auch ich habe Tage, an denen mir im Job überhaupt nicht nach Lachen ist. Aber Spaß ist auch eine Emotion, die vielleicht besser zu Freizeitaktivitäten passt. Ich würde im beruflichen Kontext von Zufriedenheit oder Freude sprechen.“

ZUFRIEDEN SEIN – ODER NACH ZUFRIEDENHEIT STREBEN?

Um im Beruf langfristig zufrieden zu sein, sollten die Anforderungen eines Berufes gut mit den eigenen Fähigkeiten und Bedürfnissen übereinstimmen. „Kurz: die Passung ist wichtig“, so Zacher. Dabei ist es gar nicht so einfach, auf beide Fragen – die nach dem Können und die nach dem Wollen – eine Antwort und dann noch eine dazu passende Tätigkeit zu finden. „Schließlich kann man in einer Tätigkeit fachlich sehr gut sein, die aber andere Bedürfnisse nicht erfüllt – wie etwa die Zusammenarbeit mit anderen Menschen. Oder die uns schlicht unterfordert“, so Zacher.

Selbst wenn eigentlich alles passt, ist selten ein Tag wie der andere: Auch ein Traumjob kann manchmal alles andere als zufriedenstellend sein. Das hat aber auch etwas Gutes: „Zufriedenheit ist ein Ziel, nach dem wir streben, aber das wir nicht immer erreichen. Wären wir tatsächlich immer zufrieden, würden wir aufhören, an unseren Zielen zu arbeiten.“ Wichtig ist laut Zacher, dass wir grundsätzlich und über einen längeren Zeitraum hinweg zufrieden mit unserer Berufswahl sind. Dann lassen sich auch Tage, die keinen Spaß machen, überstehen. Ohne, dass die Motivation direkt im Keller ist.

EIN GUTES ARBEITSLEBEN? GEHT AUCH OHNE SPASS!

In seiner aktuellen Forschung beschäftigt sich Dr. Hannes Zacher mit der Frage, was ein gutes Arbeitsleben ausmacht. Darauf haben, neben der Zufriedenheit, nämlich noch zwei weitere Dimensionen Einfluss: die Sinnhaftigkeit einer Tätigkeit und ihre psychologische Reichhaltigkeit – die gegeben ist, wenn ein Job interessant und abwechslungsreich ist. „Wir haben die Teilnehmenden unserer Studie gefragt, welches Arbeitsleben sie wählen würden, wenn sie sich für eines entscheiden müssten. Nur die Hälfte entschied sich für das zufriedene Arbeitsleben. Jeweils ein Viertel wählte das sinnhafte oder das psychologisch reichhaltige Arbeitsleben.“

„Wenn wir unmotivierte Mitarbeitende erleben, dann passen häufig die Anforderungen eines Jobs nicht mehr zu ihren Bedürfnissen oder Fähigkeiten.“

Für die Zufriedenheit spielen verschiedene Faktoren eine Rolle: Wie viel Geld bekomme ich für meine Tätigkeit, wie ist die Work-Life-Balance, wie viel Einfluss habe ich, sind die Tage oft stressig, werde ich fair behandelt und so weiter. „Um die Zufriedenheit im Job zu erhöhen, sollte man versuchen, die arbeitsbezogenen Stressoren zu reduzieren und die Ressourcen zu stärken“, so der Psychologe. Für die Sinnhaftigkeit und die psychologische Reichhaltigkeit spielen diese Faktoren hingegen keine große Rolle. „Das bedeutet, dass ein gutes Arbeitsleben auch gegeben sein kann, wenn ein Job schlecht bezahlt oder sehr anstrengend ist. Nämlich dann, wenn er einen positiven Einfluss auf das Leben anderer Menschen, die Gesellschaft oder unsere Umwelt hat. Oder wenn man von seinem Arbeitstag erzählen kann, wie von einem spannenden Film – wenn immer etwas passiert und es nie langweilig wird.“

ANSTRENGENDE PHASEN SIND DIE, AN DENEN WIR WACHSEN

Im Job geht es also gerade drunter und drüber – oder ein Projekt ist besonders herausfordernd? „So etwas verbuche ich inzwischen unter Reichhaltigkeit“, sagt Zacher. Meist erkennen wir den Wert schwieriger Zeiten – mit Konflikten oder anstrengenden Vorgesetzten – erst, wenn wir mit etwas Abstand darauf zurückblicken. Es sind Zeiten, in denen wir viel über uns selbst lernen. „Manchmal lohnt es sich deswegen, die Passung vorübergehend ganz bewusst auszuhebeln. Etwa, um einen Vortrag zu übernehmen, obwohl man sich scheut, vor Menschen zu sprechen. Setzen wir uns Ziele, die unsere Fähigkeiten oder Kenntnisse übersteigen, geben wir uns den Raum, zu lernen, uns persönlich weiterzuentwickeln und an der Herausforderung zu wachsen.“

UND WENN ES AUF DAUER NICHT MEHR PASST?

Zum Glück driften Menschen fast automatisch in die Tätigkeiten, die zu ihnen passen. Aber natürlich verändern wir uns mit den Jahren – genau wie die Arbeitswelt und die Berufe. Und so kann sich auch die Passung schleichend verändern. „Wenn wir unmotivierte Mitarbeitende erleben, dann passen häufig die Anforderungen eines Jobs nicht mehr zu ihren Bedürfnissen oder Fähigkeiten. Als Führungskraft sollte ich dann die richtigen Fragen stellen: Was sind die Bedürfnisse der Person, was ihre Fähigkeiten? Was gefällt ihr, was nicht? Was ist an einem Tag passiert, an dem sie richtig viel Spaß hatte? So findet man nicht nur heraus, was sich ändern muss, damit es wieder besser passt – man lernt auch viel über die Motivation der Mitarbeitenden. Und, wenn man sich die Fragen selbst stellt, auch über sich.“

ARBEIT NEU GESTALTEN – MOTIVATION ERHÖHEN

Nach der Bestandsaufnahme könnten zum Beispiel Aufgaben neu verteilt werden. Mehr von dem machen, was Spaß macht, und ungeliebte Tätigkeiten abgeben? Das tut der Motivation sehr gut. Wie man die Arbeit, die man zu tun hat, gestaltet, hat ebenfalls einen Einfluss: Wer zum Beispiel gerne mit Menschen in Kontakt ist, kann öfter mal persönlich ins Nachbarbüro gehen, statt eine Mail zu schreiben.

Neben der Passung geht es dann noch darum, wie wir unsere Tätigkeit individuell bewerten. „Eine Mitarbeiterin eines Autokonzerns sagte mal zu mir, ihre Arbeit am Fließband trüge dazu bei, die Sicherheit im Straßenverkehr zu gewährleisten. Damit war für sie die Sinnhaftigkeit gegeben. Ergünden wir also, was uns an unserer Arbeit zufrieden macht, wo wir unseren Job als sinnhaft oder bedeutsam für die Gesellschaft empfinden oder ob unsere Tätigkeit an einigen Tagen nicht doch vielfältig ist. Diese Dinge für sich selbst oder gemeinsam mit Mitarbeitenden zu erarbeiten, ist sehr motivierend. ■

← In seiner aktuellen Forschung beschäftigt sich Dr. Hannes Zacher mit der Frage, was ein gutes Arbeitsleben ausmacht.



Ein gutes Betriebsklima steigert Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten. Die VBG unterstützt mit der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, um Arbeitsbedingungen optimal zu gestalten. Das entlastet Ihr Team und verbessert die Stimmung.



Mehr dazu:

vbg.de/gefaehrungsbeurteilung

„Den Menschen helfen, das gibt dem Leben einen Sinn“

Seit rund zehn Jahren engagiert sich Hana Dahmash beim Verein Hanseatic Help. Certo hat sie besucht, um zu erfahren, was sie zu ihrem Ehrenamt motiviert.

FOTOS VBG/GUNNAR GELLER



→ Hana Dahmash
kam vor fast 10 Jahren
nach Hamburg und
fand in Hanseatic Help
eine zweite Familie.

D

Die Geschichte von Hanseatic Help begann im August 2015. Damals kamen hunderttausende Menschen nach Deutschland, viele von ihnen flohen vor dem Bürgerkrieg in Syrien. Es war der Sommer, in dem Angela Merkel „Wir schaffen das!“ sagte – und in dem sich in vielen Städten eine bemerkenswerte Willkommenskultur für Geflüchtete entwickelte. Als in Hamburg zu Sachspenden aufgerufen wurde, schien es, als würde die ganze Stadt Kleidung aussortieren. In den Messehallen, in denen rund 1.000 Geflüchtete untergebracht waren, entstand ein großes Spendenlager. Organisiert von Freiwilligen, die rund zwei Monate später den gemeinnützigen Verein Hanseatic Help gründeten. Heute versorgt Hanseatic Help rund 300 Einrichtungen für Menschen in Notlagen mit Sachspenden. Rund um Hamburg, aber auch deutschlandweit und international.

FÜR HANA DAHMASH WAR ES SELBSTVERSTÄNDLICH, MITZUHelfEN

In diesem Sommer kam auch Hana Dahmash aus Syrien nach Hamburg. Die 55-Jährige war allein unterwegs, ihre drei Söhne waren in der Heimat geblieben.

→ Täglich kommen viele Spenden an und werden von Freiwilligen wie Hannes Schmidt (r.) geprüft. Hier reicht er Hana Dahmash eine Kiste mit Damenbekleidung zur weiteren Sortierung.



→ Gemeinsam mit Corinna Walter packt Hana Dahmash "Hello Baby Bags" mit den wichtigsten Dingen für junge Familien.



29 Millionen

Fast 29 Millionen Menschen engagieren sich in Deutschland freiwillig. Das sind etwa 40 Prozent der Bevölkerung.*

656.888

zivilgesellschaftliche Organisationen gibt es in Deutschland 94 Prozent davon sind eingetragene Vereine.**

42 Prozent

der Menschen im ländlichen Raum engagieren sich ehrenamtlich. In städtischen Regionen sind es 37 Prozent.***

„Ich war glücklich, in Sicherheit zu sein“, erzählt sie. „Und für mich war es selbstverständlich, mitzuhelfen, wo ich kann.“ Zuerst engagiert sie sich ehrenamtlich im Hamburger Veranstaltungsort Bieberhaus in der Kleiderkammer für Kinder. Dort findet sie Gemeinschaft und das gute Gefühl, etwas Sinnvolles zu tun. Dann entdeckt sie Hanseatic Help. „So viele Menschen haben dort zusammengearbeitet, so viele verschiedene Sprachen. Und alle haben mich freundlich willkommen geheißen.“ Hana Dahmash ist sofort mit Herzblut dabei und das Motto des Vereins „Einfach machen“ wurde schnell auch zu ihrem und motiviert sie noch heute.

DAS HERZ DES VEREINS IST DAS GROSSE LOGISTIKZENTRUM DIREKT AN DER ELBE

Wer das Gebäude von Hanseatic Help betritt, hat die Wahl: „Helfen“ und „Spenden“ zeigen zwei große Schilder mit Pfeilen in unterschiedliche Richtungen an. Zum Helfen entscheiden sich neben den über zwanzig hauptamtlich Beschäftigten und den rund 150 Ehrenamtlichen, die regelmäßig kommen, auch immer wieder spontane Gäste.

Außerdem kommen täglich Menschen mit abgelegter Kleidung, Schuhen, Decken oder Schlafsäcken zur Spenden-Abgabe. Jedes Stück wird →

geprüft und in großen blauen Kisten vorsortiert. Dann geht das Sortieren weiter: Ob Oberteile oder Hosen, Kleid oder Rock, Kurzarm oder Langarm – für jede Art von Kleidung und jede Größe gibt es ein Fach in den deckenhohen Regalen. Nach und nach zieht Hana Dahmash die Kleidungsstücke aus der Kiste. Prüft sie noch mal, schaut die Größen nach und faltet sie sorgfältig. „Schaut euch diese Jacke an, wie hübsch“, sagt sie und streicht über den Stoff. „Ist das nicht großzügig von der ehemaligen Besitzerin?“ Sind die Fächer voll, wird die Kleidung in Kartons gepackt, die beschriftet werden und ins Lager kommen. Gedacht sind sie für Geflüchtete, Obdachlose, Familien mit geringem Einkommen, Kinderheime, Frauenhäuser oder soziale Beratungsstellen. Kommen Anfragen rein, kann das Team schnell die passenden Spenden zusammenstellen.

DER VEREIN IST AUS ZIVILGESELLSCHAFTLICHEM ENGAGEMENT ENTSTANDEN

An diesem Dezembertag arbeitet Hana Dahmash mit Ursula Bauernschmidt zusammen. Beide Frauen sind von Beginn an bei Hanseatic Help und kennen sich gut. Gemeinsam beschreiben sie die Anfangszeit. „Alle haben einfach irgendwie gemacht. Die Atmosphäre war unglaublich. Es brachte so viel Spaß, gemeinsam etwas Großes zu erschaffen. Heute fühlt es sich eher nach Arbeit an, auch wenn die immer noch



Versichert im Ehrenamt: Was wichtig ist

Nicht alle ehrenamtlichen Tätigkeiten sind gesetzlich abgesichert. Die gesetzliche Unfallversicherung greift, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind: Das Ehrenamt ist freiwillig und nicht Teil eines Beschäftigungsverhältnisses. Es ist unentgeltlich und erfolgt beispielsweise für

- eine öffentlich-rechtliche Einrichtung, zum Beispiel des Bundes oder eine andere Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts,
- Vereine oder Verbände, die im Auftrag der Kommune handeln,
- eine Einrichtung aus dem Bereich Bildungswesen, Rettungsunternehmen oder Wohlfahrtspflege.

Für das Engagement von gewählten und beauftragten Ehrenamtsträgern in gemeinnützigen Organisationen, für Parteien im Sinne des Parteiengesetzes, in Verbands-gremien oder Kommissionen gilt: Engagier-te können sich bei der VBG freiwillig versichern, aber auch Vereine und Verbände können ihre Mitglieder in der freiwilligen Versicherung absichern.

Der Tipp von VBG-Versicherungsexpertin Regina Schmidt: „Trifft dies nicht zu, sollten Engagierte sich erkundigen, ob für sie Versicherungsschutz bei einer regional zuständigen Unfallkasse (kraft Satzung) besteht. Oder ob sie von ihrem Verein oder Verband über eine private Unfallversicherung abgesichert sind.“

Mehr zum Thema „Unfallversicherung für Ehrenamtliche“ sowie zum Leistungsspektrum der gesetzlichen Unfallversicherung finden Sie auf der VBG-Webseite.



Hier gelangen Sie zur Webseite

vbg.de/ehrenamt



← Ursula Bauernschmidt begrüßt Hana Dahmash mit einer festen Umarmung. Sie engagiert sich ebenfalls seit Beginn bei Hanseatic Help.

↓ Hanseatic Help versorgt rund 300 Einrichtungen für Menschen in Notlagen mit Sachspenden.



Spaß macht“, sagt Ursula Bauernschmidt. „Ich habe damals die Leute gefragt: Warum macht ihr das, ihr könntet euch nach der Arbeit ausruhen, in einem Restaurant sitzen. Warum seid ihr hier?“, erzählt Hana Dahmash. „Die Antwort war: Wenn ich etwas Gutes tue, kommt es zu mir zurück. Das kannte ich von meiner Religion.“ Sie lacht. „Hier war es das Gleiche, nur ohne Religion. Ich habe sofort gespürt, dass alles hier aus Liebe passiert.“

WER ANDEREN HILFT, BEKOMMT VIEL ZURÜCK

Hana Dahmash ist gut in Hamburg angekommen. Auch mit Hilfe von Hanseatic Help. „Die Menschen hier haben ein großes Herz“, sagt sie. „Sie haben zum Beispiel bei der Wohnungssuche und dem Papierkram geholfen, als mein jüngster Sohn nach Hamburg gekommen ist.“ Seit zwei Jahren arbeitet die Syrerin festangestellt als Servicekraft im Krankenhaus, die B2 Deutsch-Prüfung hat sie bestanden. Ihrem Ehrenamt ist sie trotzdem treu geblieben. „Ich tue das auch für mich“, sagt sie. „Für das schöne Gefühl am Abend, etwas Gutes getan zu haben. Den Menschen helfen gibt dem Leben einen Sinn.“ Sie lächelt. „Ich sage immer, ich bin eine verwöhnte Frau. Meine Prüfung war, dass ich meine Söhne so lange nicht sehen konnte. Aber es geht mir gut. Ich habe alles, also kann ich auch etwas zurückgeben.“ ■

45 Prozent

30- bis 49-Jährige engagieren sich am häufigsten freiwillig (45 Prozent), gefolgt von den 14- bis 29-Jährigen (42 Prozent) und den 50- bis 64-Jährigen (41 Prozent).*

14 Prozent

Mit 14 Prozent ist freiwilliges Engagement im Bereich Sport und Bewegung besonders beliebt – vor Kultur und Musik (9 Prozent) sowie sozialem Engagement (8 Prozent).*

6 Stunden

pro Woche oder mehr im Einsatz: Engagierte ab 65 Jahren investieren mehr Zeit als andere Altersgruppen.*

Hat die **GENERATION Z** keine Lust zu arbeiten?



Daten von rund 70.000 Befragten verraten, was an den Vorurteilen gegenüber Generationen dran ist – und was wirklich Einfluss auf unsere Arbeitsmotivation hat.

ILLUSTRATION VBG/RAFFAEL KOSSMANN (MIT KI - RECRAFT)
FOTO VBG/STUDIO SCHLOEN (MARTIN SCHRÖDER)

Wer sich mit den Vorurteilen gegenüber Generationen beschäftigt, wird schnell feststellen, dass diese ziemlich beliebig sind – und sich zum Teil sogar widersprechen: Die Millennials (geboren etwa zwischen 1980 und 1999) wollen angeblich in erster Linie in Beruf und Karriere vorankommen – andererseits sollen ihnen Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtiger sein als eine steile Karriere. Und die Generation Z (geboren etwa zwischen 1995 und 2010) lege einerseits Wert auf Sicherheit und Zugehörigkeit – andererseits wird ihr nachgesagt, nach Abwechslung und individueller Entfaltung zu streben. „Beispiele wie diese gibt es unzählige“, so Prof. Dr. Martin Schröder von der Universität des

Saarlandes. „Mich erinnern solche Zuschreibungen an Horoskope. Man behauptet etwas und gleichzeitig dessen Gegenteil. So finden sich alle darin wieder.“ Schröder, der markante Positionen einnimmt und dessen Buch über Feminismus 2023 Diskussionen über den Stand der Gleichberechtigung ausgelöst hat, ist Professor für Soziologie an der Uni Saarland mit Schwerpunkt Europa.

DIE FORSCHUNG ZEIGT, WAS WIRKLICH STIMMT

Er hat dazu geforscht, wie die Arbeitsmotivation mit der Generationenzugehörigkeit zusammenhängt. Für seine Studie „Work Motivation Is Not Generational but Depends on Age and Period“ hat er Aussagen verschiedener Generationen aus dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) miteinander verglichen und dabei den Effekt unterschiedlicher Lebensphasen und Befragungszeitpunkte berücksichtigt. Dabei hat sich gezeigt: Junge Menschen denken durchaus anders als alte. Und wir alle denken heute anders als früher. „Wenn 18-Jährige also anders über Arbeit denken als 40-Jährige, sagt das nichts über ihre Generation aus – sondern nur über jung und alt“, so der Soziologe.

Denn hier wirkt der sogenannte Periodeneffekt: Wer später geboren wird, wird in der Regel auch später nach seiner Meinung gefragt. Dementsprechend ist diese von anderen Trends oder Ereignissen geprägt. Unterschiedliche Ergebnisse in Befragungen sind also nicht der Generationszugehörigkeit, sondern vielmehr dem Alter und dem Zeitgeist geschuldet. Was zu dem Schluss führt: Die Einstellungen von Menschen lassen sich nicht durch ihr Geburtsjahr erklären.

NICHT GENERATIONEN TICKEN ANDERS – SONDERN MENSCHEN IM UNTERSCHIEDLICHEN ALTER

Was das konkret bedeutet, zeigt sich, wenn man sich die von Martin Schröder untersuchten Aussagen aus dem SOEP genauer anschaut. Die Befragten konnten zum Beispiel auf einer Skala von 1 („ganz unwichtig“) bis 4 („sehr wichtig“) angeben, wie wichtig ihnen beruflicher Erfolg ist. Bereinigt man die Daten um den Zeit- und Alterseffekt, kommen die Boomer (geboren etwa zwischen 1950 und 1964) hier auf einen durchschnittlichen Wert von 3,01 – wovon die Generation Z mit einem Wert von 2,71 nur 0,3 Punkten entfernt ist. „Wenn wir Menschen im gleichen Alter zur gleichen Zeit vergleichen, sehen wir also, dass die ältere Generation beruflichen Erfolg zwar etwas wichtiger einschätzt. Allerdings ist der Unterschied so gering, dass er statistisch kaum signifikant ist.“

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der intuitive Eindruck, junge Menschen würden heute weniger arbeiten wollen, nicht falsch ist. Er hat je-

doch nichts mit der Generation Z zu tun. „Junge Menschen wollten einfach schon immer weniger arbeiten als mittelalte“, so Martin Schröder. Und: Heute empfinden alle Menschen, egal welchen Alters, Erwerbsarbeit als weniger wichtig.

EINE WICHTIGE UNTERSCHIEDUNG FÜR DIE PERSONALABTEILUNG

„Wer Vorurteile nicht hinterfragt und eine niedrigere Arbeitsmotivation mit der Generationenzugehörigkeit erklärt, wird wahrscheinlich davon ausgehen, dass nur diese Generation weniger motiviert ist zu arbeiten“, erklärt Martin Schröder. Richten sich Maßnahmen zur Motivationssteigerung auf Grund dessen nur an diese Generation, bleibt die Arbeitsmotivation der anderen Beschäftigten natürlich unverändert. Erkennt man hingegen, dass die unterschiedlichen Ergebnisse auf einem Periodeneffekt beruhen, weiß man, dass heute die gesamte Belegschaft weniger motiviert ist als früher. Und dass die Motivation im Laufe des Alters von verschiedenen Faktoren abhängt.

„Statt also von pauschalen Annahmen über bestimmte Generationen auszugehen, müssen Unternehmen die individuelle Lebenssituation ihrer Beschäftigten und die aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen im Blick haben“, fasst Martin Schröder zusammen. Denn nur durch individuelle Unterstützung, altersgerechte Personalentwicklung und eine inklusive Unternehmenskultur, die allen Beschäftigten zugutekommt, kann es Unternehmen gelingen, den unterschiedlichen Bedürfnissen ihrer Beschäftigten gerecht zu werden und die Motivation nachhaltig zu erhöhen. ■



↑ Martin Schröder ist Professor für Soziologie. Er hat die Einstellung zur Arbeit unterschiedlicher Generationen anhand der Daten des sozio-oekonomischen Panels untersucht.

Wie können Unternehmen die Motivation aller Generationen fördern?

Lebensphasenbewusste Unterstützung des Arbeitgebers könnten zum Beispiel so aussehen: Angebot eines Eltern-Kind-Büros für die Notbetreuung oder Flexibilität in Bezug auf Arbeitsort und Arbeitszeit (wenn beispielsweise Eltern gepflegt werden müssen). So macht es die VBG.



Jetzt im Certo-Portal den ganzen Artikel lesen!

certo-portal.de/genz

Kaffee ohne Keime

Eine gut gepflegte Büroküche trägt wesentlich zum angenehmen Arbeitsklima und zur Produktivität bei. Oft verwandelt sie sich allerdings in eine Schmutzedecke. Doch mit einfachen Maßnahmen lässt sich das verhindern.



Schwamm drüber

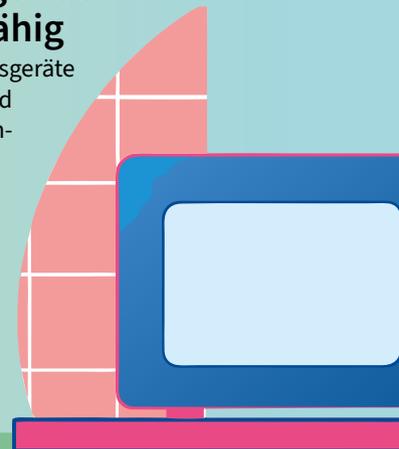
Ein Spülschwamm, der nicht trocknen kann, wird zum Biotop für Schimmel und Keime. Deswegen benötigt er eine saubere und trockene Ablagefläche neben dem Spülbecken.

Alles griffbereit

Die beste Motivation, um schmutziges Geschirr und Essensreste sofort zu beseitigen, ist eine funktional eingerichtete Küche, in der Schwamm, Spülmittel, Spülhandschuhe und Papiertücher stets ordentlich griffbereit sind.

Haushaltsgeräte funktionsfähig

Sind die Haushaltsgeräte funktionsfähig und werden sie bestimmungsgemäß eingesetzt? Dann ist der Gebrauch der Geräte unproblematisch.



Poster als Download

Klar getrennt

Kaffeesatz, Teebeutel, Verpackungen – in einer Teeküche entsteht allerhand Müll. Für Glas, Bioabfälle und Restmüll stehen entsprechend gekennzeichnete Behälter bereit.

Frischer Vorrat

Lebensmittel jenseits des Verfallsdatums werden regelmäßig aus Kühlschrank und Vorratskammer entsorgt. Keine Bange beim beherzten Aufräumen: Diese Arbeit ist zwar mitunter eklig, aber nicht gesundheitsgefährdend.



Fair verteilt

Wer räumt die Spülmaschine ein und aus? Wer entsorgt den Müll? Ohne klar geregelte Zuständigkeiten verwaht die Küche in kurzer Zeit. Falls der Arbeitgeber keinen festen Verantwortlichen einstellt oder einen externen Dienstleister engagiert, kann er diese Aufgaben an einzelne Beschäftigte oder Teams im Wechsel übertragen.



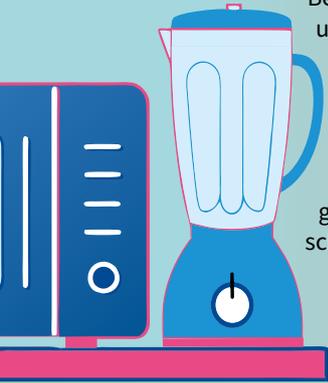
Sichere Energie

Wärmegeräte wie Herd, Kaffeemaschine und Heißwasserbereiter stehen am sichersten auf feuerfesten Flächen. Um sie separat in Betrieb nehmen zu können, ist ein getrennter Steckdosenstromkreis, eventuell mit Zeitsteuerung, nützlich.



Schnell informiert

Betriebsanweisungen und Gebrauchsanleitungen für elektrische Geräte sowie Reinigungs- und Arbeitsmittel sind möglichst gut sichtbar und schnell griffbereit.



Ordnung gegen Stolperfallen

Ordnung ist ein wichtiger Sicherheitsaspekt. Deswegen sollte sie in die Planung der Teeküche miteinbezogen werden.

Rutschfester Boden

Der Bodenbelag sollte zum Beispiel so gewählt sein, dass er eine gewisse Rutschhemmklasse hat.



Sauber getrocknet

Handhygiene ist wichtig. Zum Händewaschen sollten Flüssigseife und Papiertücher zum Abtrocknen bereitstehen.



Verweile doch

Eine gemütliche Teeküche ist Erholungsraum und informelle Informationszentrale zugleich. Beides dient der Produktivität des Unternehmens. In Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten und Publikumsverkehr ist ein Pausenraum von mindestens sechs Quadratmetern Fläche vorgeschrieben.



Mit Mut und Ausdauer

Wieder im Team vor Ort: Sonja Wilkens (links) mit ihrer Vorgesetzten, Lena Oeker.

zurück
ins Leben



Sonja Wilkens widerfährt ein schwerer Arbeitsunfall – und sie kehrt nach kurzer Zeit an ihren Arbeitsplatz zurück. Über Motivation in persönlich harten Zeiten.

FOTOS VBG/GIANNA KÖNIG

Es ist die Vorweihnachtszeit im Jahr 2020: Sonja Wilkens ist auf dem Heimweg von ihrem Arbeitsplatz, der hkk Krankenkasse, als sie von einem Lastwagenfahrer angefahren wird. Sie verliert durch den Unfall beide Beine und steht vor enormen Herausforderungen – körperlich und psychisch. Die Bremerin erhält Beinprothesen und muss Tätigkeiten wiedererlernen, die für sie bisher ganz selbstverständlich waren: Laufen, Sport treiben, Autofahren, Arbeiten – selbstständig sein.

DEN BLICK AUF DAS ZIEL GERICHTET

Anfangs konnte Wilkens Aufgaben im Haushalt und im privaten Alltag nicht ohne Hilfe oder Hilfsmittel bewältigen. Das motivierte sie nur umso mehr, schnell Fortschritte zu machen: Nach und nach erlernte sie das Gehen wieder. „Selbstständig sein. Auf den eigenen Beinen stehen. Für mich war das wichtig“, sagt Wilkens. „Ich habe mir klare Ziele gesetzt: Ich wollte nicht mehr auf den Rollstuhl angewiesen sein. Das hat mir geholfen, mich tagtäglich zu motivieren. Und es hat funktioniert: Nach vier Monaten bin ich auf meinen Prothesen gegangen.“

Auch laut VBG-Reha-Managerin Tanja Jordan hätten die Maßnahmen nicht zuletzt dank Wilkens positiver Einstellung und ihres optimistischen Blicks in die Zukunft eine so rasche Wiedereingliederung in den Job ermöglicht. Sie blieb stets zukunfts- und lösungsorientiert, was ihr half, sich schnellstmöglich an ihre neuen Lebensumstände anzupassen. „Wenn jemand so motiviert ist wie Frau Wilkens, kann man den Wiedereingliederungsprozess schnell starten“, sagt

Jordan. „Hilfreich und wichtig ist es hierbei, dass die Betroffenen ein Ziel vor Augen haben. Dabei ist die praktische Erprobung ein wichtiger Baustein. Sie kann auch helfen, selbst wenn nicht immer alles gleich glückt.“ Denn auch kleine Erfolgsmomente und die damit einhergehende Bewunderung spornten Wilkens an. „Andere Patienten lobten meinen schnellen Fortschritt. Besonders berührt hat mich, dass ich den Menschen damit Mut machen konnte. Viele sagten mir, dass sie nun mehr an sich und ihre eigene Kraft glauben würden, das war ein tolles Gefühl und hat mich motiviert, nicht aufzugeben.“

DER TRAUM VON DER RÜCKKEHR IN DEN JOB

Wilkens größter Wunsch: Schnell wieder in ihrem alten Job arbeiten zu können. Seit 30 Jahren arbeitet die Sozialversicherungsfachangestellte bei der hkk Krankenkasse, als junge Auszubildende ist sie ins Unternehmen eingestiegen. Bianca Bäßler, Diplom-Psychologin bei der hkk Krankenkasse, half Wilkens bei der Wiedereingliederung. „Der Kontakt zu Frau Wilkens blieb nach dem Unfall immer bestehen“, sagt Bäßler. „So konnte sie sich weiterhin zugehörig fühlen und parallel zum Genesungsprozess wurden alle →

„Der Kontakt zu Frau Wilkens blieb nach dem Unfall immer bestehen. So konnte sie sich weiterhin zugehörig fühlen und parallel zum Genesungsprozess wurden alle Vorkehrungen für ihre Rückkehr an den Arbeitsplatz in die Wege geleitet.“

Bianca Bäßler, Diplom-Psychologin
bei der hkk Krankenkasse

Sonja Wilkens blickt auch nach ihrem Unfall positiv auf die Zukunft.



notwendigen Vorkehrungen für ihre Rückkehr an den Arbeitsplatz in die Wege geleitet. Wir wollten ihr einen gesundheitsgerechten Arbeitsplatz und bestmögliche Voraussetzungen für eine zeitnahe Wiedereingliederung ermöglichen.“

Eine der Anpassungen bei der hkk Krankenkasse: ein breiter und gut erreichbarer Parkplatz. Er wurde mit barrierefreien Wegen bis zu Wilkens Arbeitsplatz eingerichtet. Außerdem wurden hinderisfreie Zugänge zum Sozialraum und zur Küche ermöglicht und eine barrierefreie Toilette eingerichtet. Für Wilkens waren die Mühen der hkk Krankenkasse und die ergriffenen Maßnahmen ein Zeichen von großer Wertschätzung, die sie umso mehr motiviert haben, alles dafür zu tun, schnell wieder vor Ort mit anpacken zu können. „Dieser Prozess hat mir ein weiteres Mal gezeigt, was alles möglich ist, wenn der Wille da ist. Das hat mich angetrieben, meinen Teil zu leisten.“

POSITIVE EINSTELLUNG HILFT, HERAUSFORDERUNGEN ZU MEISTERN

Anderthalb Jahre nach dem Unfall kehrte Sonja Wilkens im Juni 2022 schließ-

lich wieder an ihren alten Arbeitsplatz vor Ort bei der hkk Krankenkasse zurück. Ein Paradebeispiel der Wiedereingliederung durch die VBG, den Betrieb und die Betroffene, das nur durch frühzeitige Abstimmungen, Kreativität und Flexibilität bei der Umsetzung von Maßnahmen sowie eine große Portion Mut und Wille bei allen Beteiligten möglich war. Und Wilkens blickt weiter positiv nach vorn: „Ich habe auch Momente, an denen es schwerer ist. Am Jahrestag meines Unfalls werde ich immer nachdenklich. Aber am Ende komme ich doch stets zum gleichen Schluss: Jammern hilft nicht. Und es hätte so viel schlimmer kommen können.“

Auch außerhalb der Arbeitswelt bleibt Wilkens motiviert, ihr Leben aktiv zu gestalten. Sie geht mit ihrem Hund in die Hundeschule, im Garten ist sowieso immer etwas zu tun – und statt wie früher Volleyball zu spielen, spielt sie heute Sitzvolleyball. „Ich weiß jetzt viel besser, was gut für mich und meinen Körper ist. Ich konzentriere mich auf die Dinge, die mir Spaß machen. Das war letztlich meine größte Motivation, die Freude am Leben nicht zu verlieren.“ ■



HKK KRANKENKASSE ERHÄLT VBG- TEILHABEPREIS

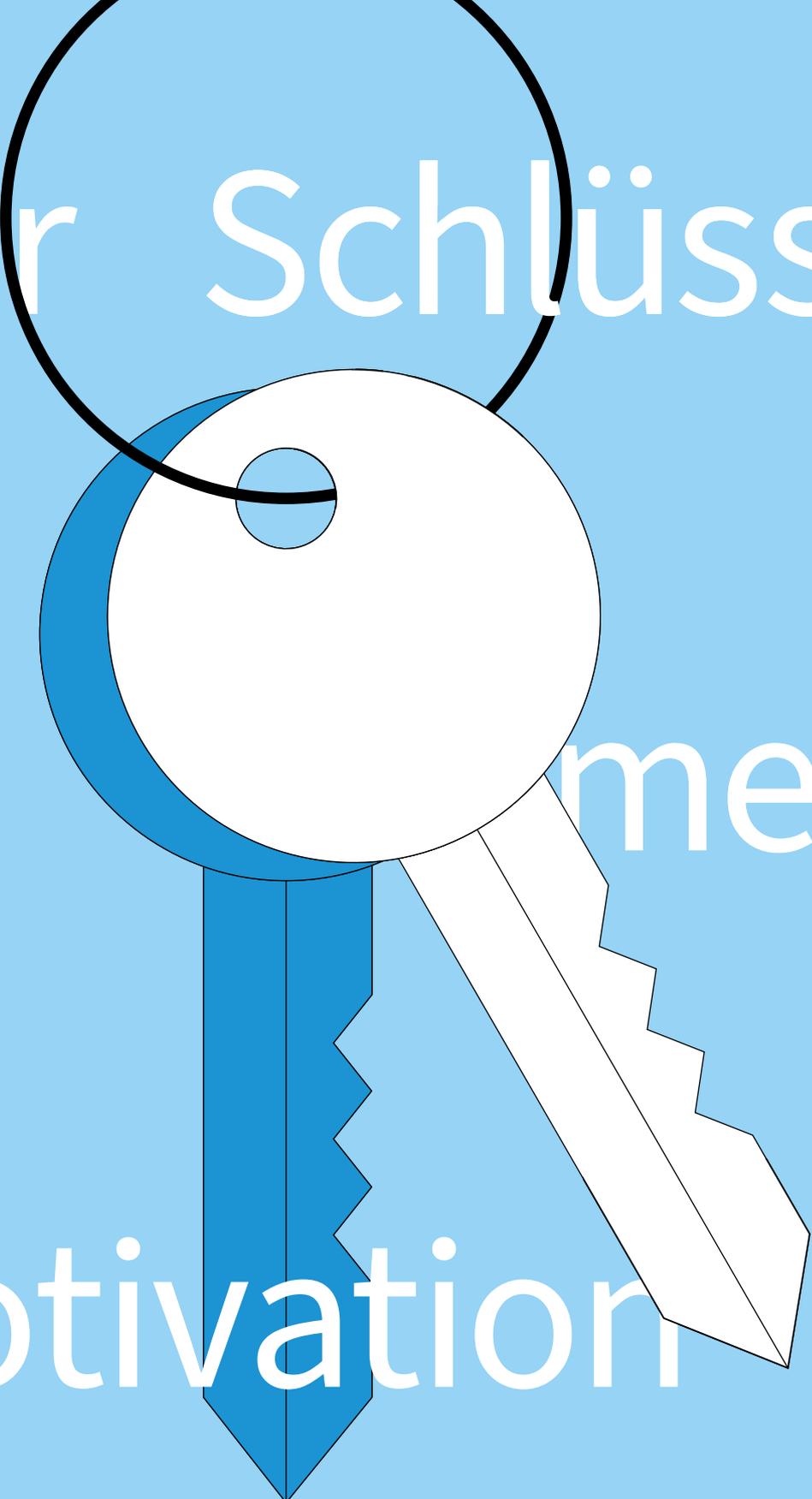
Die VBG hat der hkk Krankenkasse für das besondere Engagement und die Wiedereingliederung von Sonja Wilkens nach dem schweren Arbeitsunfall mit dem VBG-Teilhabepreis 2023 ausgezeichnet.

Die Preisverleihung können Sie sich in diesem Video anschauen

youtube.com/@VBG-Kanal



Der Schlüssel zu mehr Motivation

A graphic illustration featuring two keys. The key in the foreground is blue with a white circular head, and the key behind it is white with a white circular head. A black magnifying glass is positioned over the blue key's head. The background is a solid light blue color.

Ein gesundes Betriebsklima: Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung kann für ein Arbeitsumfeld sorgen, in dem alle gesund und mit vollem Einsatz arbeiten.

Ein Montagmorgen im Büro: Die Stimmung ist gut, man tauscht sich über das Wochenende aus. Nach der ersten Tasse Tee oder Kaffee herrscht eine entspannte und konzentrierte Arbeitsatmosphäre. Tastaturen klackern, Abläufe gehen Hand in Hand – und zur Mittagspause haben alle das gute Gefühl, schon ordentlich was geschafft zu haben. Zeit für eine Pause, die selbstverständlich niemand ausfallen lässt!

So perfekt läuft es leider nicht immer. Zum Beispiel, wenn der Tag schon damit beginnt, dass sich der Monitor partout nicht einschalten lässt. Oder die Kollegin anders als besprochen keine Urlaubsübergabe geschrieben hat – und nun niemand weiß, was aus ihren To-dos wird. Wenn einfach zu viel Arbeit auf dem Schreibtisch liegt und durch ständige Telefonate des Kollegen gegenüber kein konzentriertes Arbeiten möglich ist.

BELASTUNGEN GEHÖREN ZUM ARBEITS- ALLTAG – DAS WAR SCHON IMMER SO

All das sind typische Belastungen, die uns im Arbeitsalltag häufig begegnen. Wir haben gelernt, damit umzugehen – und oft wachsen wir sogar daran. Wichtig ist nur, dass Ressourcen und Herausforderungen im Gleichgewicht bleiben. Denn kippt die Balance zwischen Belastung und Bewältigung, können sich Probleme entwickeln, die das Selbstvertrauen, die Motivation und die physische sowie

EIN GUTER WERKZEUGKOFFER: DIE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG PSYCHISCHER BELASTUNG

Ein gesundes und gutes Betriebsklima setzt voraus, dass sich diese Belastungen im Rahmen halten. Dass sie keine negativen Folgen für die Beschäftigten haben oder sogar ihre Gesundheit gefährden. Wenn es im Unternehmen noch Potentiale zur Verbesserung gibt und manche Belastungen vielleicht sogar so groß sind, dass sie sich negativ auswirken und nicht bewältigen werden können – dann ist die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ein wertvolles Instrument, um Ressourcen und Belastungen wieder ins Gleichgewicht zu bringen. Hinter der Gefährdungsbeurteilung steckt ein systematischer Prozess, der dabei hilft, psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu identifizieren und zu bewerten. „Damit ist sie viel mehr als nur eine rechtliche Verpflichtung – nämlich auch eine Chance, präventiv gegen Stress und Überlastung vorzugehen“, so Ulf Krümmreich.

DIE VBG UNTERSTÜTZT BEI DER DURCHFÜHRUNG DER GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

Ab dem oder der ersten Beschäftigten sind Unternehmen in Deutschland dazu verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen – und seit

„Wichtig ist, dass Ressourcen und Herausforderungen im Gleichgewicht bleiben.“

psychische Gesundheit der Beschäftigten beeinträchtigen. „Für ein gesundes Betriebsklima, in dem alle gerne und gut arbeiten, gilt es das zu vermeiden“, so Ulf Krümmreich, Arbeitspsychologe bei der VBG.

ES GEHT UM UNSER DENKEN, FÜHLEN UND HANDELN

Das gilt auch für die psychischen Belastungen bei der Arbeit. Damit sind alle Belastungen gemeint, die sich auf die kognitiven, informationsverarbeitenden und emotionalen Vorgänge in unserem Gehirn auswirken – kurz: auf unser Denken, Fühlen und Handeln. Das bedeutet also, dass wir während der Arbeit permanent psychisch belastet sind.

2013 gehört dazu auch die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. „Aber auf welchem Wege dies passiert, da gibt es tatsächlich viel Handlungsspielraum“, so Ulf Krümmreich.

„Der Gefährdungsbeurteilungs-Navigator der VBG zeigt verschiedene Möglichkeiten auf. Denn wir bieten unseren Mitgliedsunternehmen ein großes Portfolio an Unterstützungsangeboten, alle kostenfrei und wissenschaftlich fundiert. Zum Beispiel die Kurzanalyse im Team (KiT): ein halbtägiger Workshop, bei dem die Beschäftigten gemeinsam Probleme identifizieren und im Idealfall direkt Lösungen erarbeiten können. Mein Favorit, um ins Gespräch zu kommen und einen Verbesserungsprozess anzustoßen.“

BELASTUNGEN RUNTER – ODER RESSOURCEN RAUF?

Sind die Belastungen identifiziert, ist der erste wichtige Schritt getan. „Dann lassen sie sich nach dem TOP-Prinzip reduzieren“, so der Arbeitspsychologe. Das TOP-Prinzip beschreibt die Rangfolge der Schutzmaßnahmen in der Arbeitswelt. Es beginnt mit den technischen Maßnahmen, danach folgen die organisatorischen und zum Schluss die personenbezogenen Schutzmaßnahmen. „Telefoniert der Kollege gegenüber also ständig zu laut, schaut man zuerst, was sich technisch machen lässt. Wie wäre es mit einem Headset? Hilft das nicht, folgen organisatorische Maßnahmen, etwa feste Telefonzeiten oder der Umzug in ein Einzelbüro. Geht auch das nicht, muss ich mich um die Beschäftigten kümmern, die sich gestört fühlen – und ihre individuellen Ressourcen stärken, zum Beispiel mit sozialer Unterstützung, mit einem Stresstraining oder der Möglichkeit zu flexiblen Arbeitszeiten.“

Ressourcen wirken stressmindernd, stärken die Resilienz und haben einen großen Einfluss auf die Motivation der Beschäftigten. „Es lohnt sich also, in Fortbildungen zu investieren, die Arbeitsintensi-

tät, -variabilität oder -zeit anzupassen oder den Zusammenhalt im Team zu stärken – und zum Beispiel, nicht nur produktive Zeit zur Arbeitszeit zu zählen, sondern den Beschäftigten Raum zum persönlichen Austausch zu geben“, sagt der VBG-Experte.

WAS ZÄHLT: MITEINANDER INS GESPRÄCH KOMMEN

Nicht ohne Grund lässt der Gesetzgeber den Unternehmen viel Spielraum bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. „Wichtig ist, dass die Beschäftigten sich einbringen können und sich gehört fühlen, dass alle miteinander ins Gespräch kommen und dass sich wirklich etwas ändert. Manchmal fürchten Unternehmerinnen oder Unternehmer hohe Kosten oder einen enormen Aufwand – aber das muss überhaupt nicht der Fall sein. Im Gegenteil, es lohnt sich, ohne Angst vor Fehlern oder Konsequenzen einfach damit anzufangen. Für das Betriebsklima kann so eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen Wunder wirken. Und in einem Umfeld, in dem sich alle wohlfühlen, lässt es sich auch motivierter und besser arbeiten!“ ■

← Ulf Krummreich ist Arbeitspsychologe bei der VBG und freut sich, wenn Unternehmen dank der Gefährdungsbeurteilung ihre Arbeitsbedingungen verbessern.

Mit dem VBG-Online-Tool „Gut gestaltete Arbeitsbedingungen“ können Sie ganz einfach eine digitale Befragung Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter generieren, durchführen und auswerten.

vbg.de/onlinetool

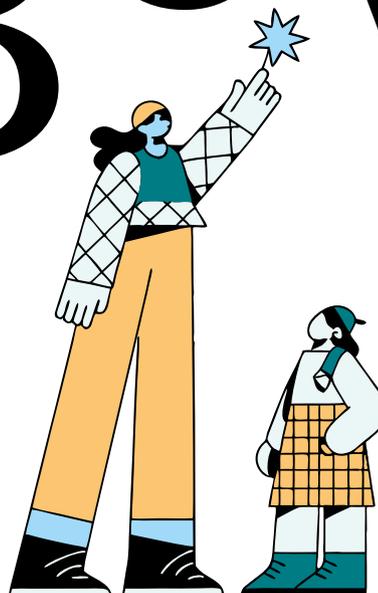


Bürobeschäftigte verbringen täglich im Schnitt mehr als zehn Stunden im Sitzen – im Homeoffice sind es sogar elfeinhalb. Das kann erhebliche gesundheitliche Auswirkungen haben. Dabei ist es gar nicht so schwer, mehr Bewegung in den Büroalltag zu bringen. Die VBG hat Tipps für Beschäftigte und Vorgesetzte.

ILLUSTRATION VBG/CHARLOTTE KRICHBAUMER (MIT KI – RECRAFT)

BRING Bewe

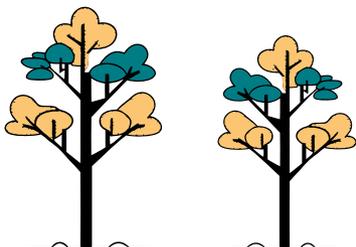
1 Das Wichtigste zuerst: Schaffen Sie im Unternehmen eine „Bewegungskultur“. Dazu gehören zum Beispiel Bewegungsangebote, Expertenvorträge oder das Unterstützen von Mikropausen am Schreibtisch. Studien zeigen, dass Beschäftigte sich dadurch motivieren lassen.



2 Seien Sie Vorbild: Kommen Sie beispielsweise mit dem Fahrrad zur Arbeit. Oder nehmen Sie im Bürogebäude die Treppen anstelle des Aufzugs. Führungskräfte sind mit ihrer Vorbildfunktion der Erfolgsfaktor für einen bewegten Büroalltag.

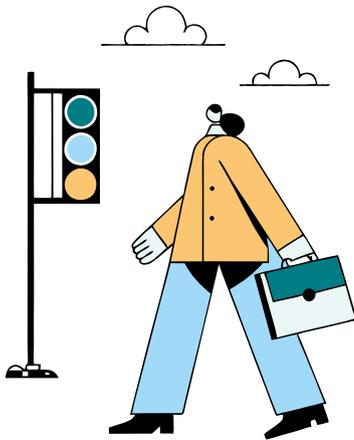
4 TIPPS FÜR VORGESETZTE

3 Entwickeln Sie mit Ihren Beschäftigten kreative Ideen: Warum nicht zum Meeting mal ins Freie gehen? Oder wie wär's mit einer gemeinsamen Bewegungsübung zwischendurch? Die ist nicht nur gesund, sondern kann auch das Teamgefühl stärken.



4 Motivieren Sie Ihre Beschäftigten, auch im Stehen zu arbeiten: Setzen Sie sich dafür zum Beispiel für die Anschaffung höhenverstellbarer Tische im Unternehmen ein – und erinnern Sie Ihre Beschäftigten daran, diese auch zu nutzen. Halten Sie Meetings im Stehen oder im Gehen ab. Solche „Walk & Talk“-Meetings sind nicht nur gesund, sondern können auch die Kreativität und Aktivität der Mitarbeitenden steigern.

4 TIPPS FÜR BESCHÄFTIGTE



2 Im Büro: Lassen Sie den Aufzug links liegen und nutzen Sie die Treppen. Mehrmals täglich Treppensteigen bringt den Kreislauf wunderbar in Schwung. Telefonieren Sie im Gehen oder im Stehen. Machen Sie dabei oder am Schreibtisch einfache Gymnastikübungen. Führen Sie Besprechungen im Stehen durch.



1 Nutzen Sie den Arbeitsweg: Nehmen Sie auch mal das Fahrrad für den Weg ins Büro oder gehen Sie ein Stück davon zu Fuß – steigen Sie zum Beispiel eine Busstation früher aus.



3 In der Pause: Nutzen Sie Kursangebote für eine aktive Mittagspause. Verabreden Sie sich mit Kolleginnen und Kollegen zu Sport- und Spielpausen. Wie wärs zum Beispiel mit einer Partie Tischtennis – die bedeutet wenig Aufwand, aber viel Aktivierung! Verbinden Sie die Mittagspause mit einem gemeinsamen Spaziergang.



4 Im Homeoffice: Machen Sie Bewegungsübungen vor der Arbeit. Nutzen Sie jede Chance zur Bewegung, seien Sie dabei kreativ: Stellen Sie zum Beispiel Papierkorb und Drucker ins Nebenzimmer; verzichten Sie auf die Wasserkaraffe auf dem Schreibtisch und holen Sie sich jedes Glas einzeln aus der Küche. Nutzen Sie die Mittagspause für Besorgungen. Machen Sie kurze Bewegungspausen in langen Meetings. Stellen Sie sich einen Timer, der Sie an die Bewegungspausen erinnert.

gung

INS BÜRO!

Diese Beispiele für wiederkehrende kurze Bewegungseinheiten fördern Gesundheit und Wohlbefinden und erzielen positive Effekte auf den Bewegungsapparat, das Herz-Kreislauf-System und den Stoffwechsel. Zudem steigern sie die Konzentration,

Kreativität und Leistungsfähigkeit. Dabei gilt: Kleine Schritte, große Wirkung – bereits kleine Bewegungseinheiten wirken den negativen Folgen eines sitzenden Lebensstils entgegen.

Level Up @ Work – Bring Bewegung ins Büro!

Unter diesem Motto hat die VBG vier kurze Videos erstellt, die dazu motivieren sollen, mehr Bewegung in den Arbeitsalltag zu integrieren und eine Bewegungskultur im Unternehmen zu etablieren. Die Videos halten praktische Tipps sowohl für Unternehmerinnen und Unternehmer als auch für Beschäftigte bereit und sind unter vbg.de/bewegung abrufbar. Dort finden sich auch viele weitere Informationen zum Thema.

Lesen Sie auch den Certo-Artikel „Jeder Schritt zählt!“. Darin erklären Dr. Vera Stich-Kreitner, Arbeitsmedizinerin bei der VBG, und ihr Kollege Dr. Andreas Sommerfeld, warum Bewegung im Arbeitsalltag so wichtig ist.

certo-portal.de/artikel/jeder-schritt-zaehlt



Zurück in



ms Büro?

Hybrides Arbeiten ist eine Herausforderung für die Büroraumgestaltung. Wie gelingt es Unternehmen, das Büro auch künftig zu einem attraktiven Arbeitsort zu machen?

ILLUSTRATION VBG/TARTILA/ADOBESTOCK & VBG/MACROVECTOR/FREEPIK.COM
FOTO VBG/BERTHOLD STEINHILBER

Die Zahlen sprechen eine deutliche Sprache: Drei Viertel der Erwerbstätigen in Deutschland, bei denen potenziell mobile Arbeit möglich ist, bevorzugen eine hybride Arbeitsorganisation, also einen Mix aus Homeoffice und Büropräsenz. Nur jede und jeder Fünfte dagegen würde gerne ausschließlich zu Hause arbeiten, lediglich sieben Prozent nur im Büro. Diese Ergebnisse der Konstanzer Homeoffice-Studie von 2023 zeigen: Für die Mehrheit der Beschäftigten bleibt das Büro ein wichtiger Arbeitsort – aber nicht der einzige.

Das bestätigt auch Andreas Stephan: „Das Büro wird auch künftig eine wesentliche Rolle spielen“, ist sich der Leiter des Präventionsfeldes Büro bei der VBG sicher. „Wir sind soziale Wesen, wir brauchen den Kontakt mit anderen und den Austausch.“ Der wird aber anders zu organisieren sein als etwa in Vor-Coronazeiten, auch davon ist der Büro-Experte überzeugt: „Verfolgt man die Medien, bekommt man den Eindruck, das Homeoffice sei bald wieder tot. Wir können mit Fug und Recht behaupten: Das ist es nicht.“ Diese Einschätzung stützt auch eine aktuelle Befragung des ifo-Instituts, der zufolge nur vier Prozent der Unternehmen planen, das Homeoffice abzuschaffen. →



← Im Büro sollten Beschäftigte Arbeitsbedingungen vorfinden, in denen sie einen Mehrwert erkennen, meint VBG-Büroexperte [Andreas Stephan](#).

„DEN GANZEN TAG NUR MIT EINEM NOTEBOOK AN EINEM BESPRECHUNGSTISCH ZU ARBEITEN, IST KEINE ZULÄSSIGE ARBEITSWEISE.“

Unternehmen stellt das vor neue Herausforderungen bei der Büroraumgestaltung. Wirtschaftlich ergibt es zum Beispiel wenig Sinn, hundert Prozent Fläche vorzuhalten, wenn im Schnitt nur die Hälfte der Beschäftigten vor Ort ist. Doch wie lässt sich der notwendige Flächenbedarf ermitteln? „Das geht nur über eine vernünftige Analyse“, so Stephan. „Also: Wer arbeitet wie, wann und wo? Wo gibt es Maxima, wo Minima, wo kann man versuchen, das zu steuern, etwa über Tagesquoten? Damit schaffe ich mir eine gewisse Planbarkeit.“ Wichtig dabei: Reserven einzuplanen und diese nicht zu niedrig anzusetzen – für Stephan einer der größten Fehler, den man bei der Büroplanung machen kann: „Dann bin ich Auslastungsspitzen schlichtweg nicht mehr gewachsen.“ Eine Art Folgefehler besteht darin, zu glauben, dass Beschäftigte zur Not auch abseits der festen Bildschirmarbeitsplätze arbeiten können. Stephan: „Das ist mittlerweile durch die Arbeitsstättenregel zur Bildschirmarbeit deutlich geregelt: Den ganzen Tag nur mit einem Notebook an einem Besprechungstisch zu arbeiten, ist keine zulässige Arbeitsweise.“

DAS BÜRO IM SPANNUNGSFELD ZWISCHEN KOMMUNIKATION UND KONZENTRATION

Es sei denn, man trifft sich dort zum Beispiel zu einem zeitlich begrenzten Kreativmeeting. Hier wird die zweite Herausforderung deutlich, vor der Unternehmen bei der Büroraumgestaltung stehen: den verschiedenen Bedürfnissen der Beschäftigten. Wer im Homeoffice gute Bedingungen für konzentriertes Arbeiten hat, wird das Büro vor allem als Ort des Austauschs und der Kommunikation aufsuchen. Wer diese Bedingungen zu Hause nicht vorfindet, verfolgt in der Regel in erster Linie das Ziel, im Büro fokussiert arbeiten zu können. Kommunikations- und Konzentrationsflächen müssen also in einem sinnvollen Verhältnis zueinanderstehen.

Auch hier helfe leider keine Standardlösung, so Stephan: „Ein Berater, der bereits mit einer Lösung in der Tasche um die Ecke kommt, ohne sich vorher genau anzusehen, wie vor Ort gearbeitet wird, hilft mir wenig. ‚One size fits all‘ funktioniert bei der Büroraumgestaltung nicht.“ Hier sei ebenfalls eine genaue Analyse notwendig, gerade bei dem immer noch anhaltenden Trend zur offenen Bürolandschaft. Dabei stehe aktuell in der Regel die Flächeneffizienz im Vordergrund, wie Stephan beobachtet: „Möglichst komprimiert, möglichst viel Einsparmöglichkeiten finden und dann mal schauen, wie die Leute damit zurechtkommen. Mir fehlt in diesen Konzepten häufig der Mensch.“

DER MENSCH IM MITTELPUNKT

Steht der nicht im Mittelpunkt, dürfte auch eine weitere Herausforderung, vor der viele Unternehmen stehen, kaum zu lösen sein: Zwar geht die Forschung aktuell davon aus, dass sich Flexibilität positiv auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirkt, doch warnen Studien vor einer potenziellen sozialen Erosion durch mobiles Arbeiten. Darunter könnten Unternehmensbindung und Innovationsfähigkeit leiden. Wie also lassen



Viele Unternehmen wünschen sich, dass Mitarbeitende häufiger ins Büro kommen. Doch wie gelingt das?

Unternehmen können einige der Variablen beeinflussen, die sich positiv auf die Motivation der Beschäftigten auswirken, Präsenz zu zeigen. Zum Beispiel:

- Die Ausstattung: Klare Bereiche für Kommunikation und Konzentration fördern produktives Arbeiten im Büro.
- Die Einrichtung: Ein ergonomischer Arbeitsplatz mit Extras wie einem zweiten Monitor oder höhenverstellbarem Schreibtisch motiviert fürs Büro.
- Die Art der Tätigkeit: Manche Aufgaben eignen sich fürs Homeoffice, andere fürs Büro. Eine andere Verteilung im Team kann helfen.
- Der Standort: Der Wegfall von (Arbeits-)Wegen ist eines der stärksten Argumente für das Homeoffice. Ein Bürostandort, der eine gute Verkehrsanbindung und Verpflegungssituation hat, erhöht die Attraktivität des Büros.

Wie muss das Büro der Zukunft aussehen, wenn nicht mehr alle vor Ort sind? Wie motiviere ich Beschäftigte, ins Büro zu kommen? Wie wirkt sich das Büro der Zukunft auf den Unternehmenszusammenhalt aus? Diese Fragen beantwortet das VBG-Fachwissen Büro der Zukunft:

vbg.de/buero-der-zukunft





sich Beschäftigte motivieren, häufiger ins Büro zu kommen? „Entscheidend dafür ist, dass die Beschäftigten dort Arbeitsbedingungen vorfinden, in denen sie einen Mehrwert erkennen“, sagt Stephan.

Es gilt also, Anreize und Gelegenheiten zu schaffen, die zu den Bedürfnissen der Beschäftigten passen. Die Möglichkeit, sowohl kommunikativ als auch konzentriert arbeiten zu können, gehört ebenso dazu wie gut ausgestattete Arbeitsplätze etwa mit stufenlos höhenverstellbaren Tischen. Bei Shared Desks ist zudem ein gut funktionierendes Buchungssystem eine wesentliche Voraussetzung. Stephan: „Wenn das nicht gegeben ist und ich immer der Gekniffene bin, weil ich etwas später reinkomme und keinen Platz mehr finde, lasse ich es bleiben.“ Einfluss auf die Motivation der Beschäftigten, Präsenz zu zeigen, kann auch der Standort des Bürogebäudes haben. Eine gute Verkehrsanbindung und Verpflegungssituation oder weitere Dienstleistungsangebote wie der Supermarkt für den kurzen Einkauf in der Mittagspause machen den Weg ins Büro attraktiver. Von Zwang und allzu strikten Vorgaben von oben hält Stephan dagegen wenig: „Da stellt sich die Frage, wie lange man das machen kann. Denn natürlich wirkt sich das auf die Arbeitgeberattraktivität aus.“ Besser sei es, die Beschäftigten mit einzubinden, gemeinsam zu versuchen, Lösungsansätze zu finden, und sich auf Maßnahmen zu verständigen, die für die eigene Belegschaft oder das jeweilige Team passen.

AKTIVE GESTALTUNG UND TEILHABE ALS ERFOLGSREZEPT

Das „Büro der Zukunft“ stellt Unternehmen also sowohl vor raumgestalterische als auch vor arbeitsorganisatorische Herausforderungen. Dabei befinden sich die Betriebe in dem Spannungsverhältnis, Beschäftigten einerseits attraktive, flexible Arbeitsbedingungen bieten zu müssen, um sich am Arbeitsmarkt zu behaupten. Andererseits gilt es, die Unternehmens- und Teambindung auch in hybriden Arbeitsmodellen zu gewährleisten. Gut geplante, ergonomische und aufgabenbasierte Büroraumkonzepte, die sowohl konzentriertes Arbeiten als auch kommunikatives Aufeinandertreffen ermöglichen, können dabei helfen.

Anders als früher findet der Austausch im Büro heute jedoch nicht mehr nebenbei statt, sondern wird zu einer wichtigen zusätzlichen Aufgabe moderner Büroraumplanung, bei der sowohl personelle als auch räumliche Ressourcen zu beachten sind. „Unternehmen, die hybrides Arbeiten nicht einfach geschehen lassen, sondern unter Einbeziehung der Beschäftigten aktiv gestalten, können den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden entsprechen und gleichzeitig den Teamzusammenhalt und die Unternehmensbindung langfristig aufrechterhalten“, ist sich Stephan sicher. Und das kommt am Ende sowohl dem Unternehmen als auch seinen Beschäftigten zugute. ■

Kurz und bündig

YOUTUBE

Der YouTube-Kanal der VBG: Viel zu entdecken!

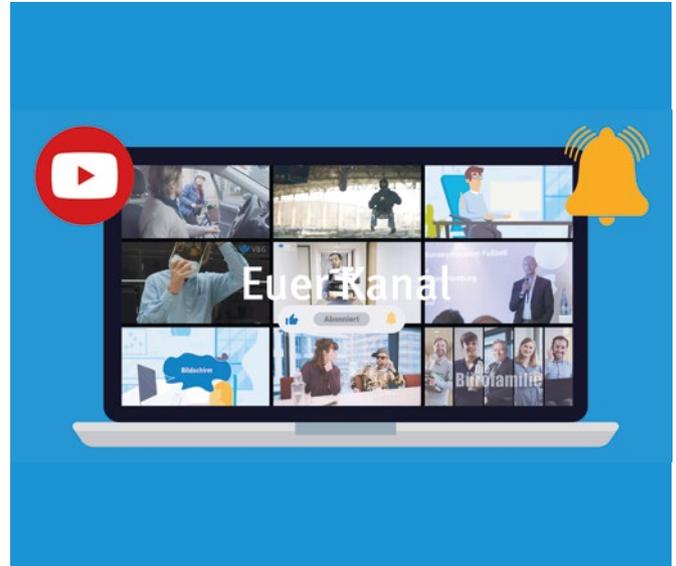
Von praxisnahen Tipps bis zur unterhaltsamen Webserie: Der YouTube-Kanal der VBG bietet facettenreiche Einblicke in sicheres und gesundes Arbeiten. In aktuell rund 450 Videos erfahren Interessierte, wie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Alltag funktionieren – unterhaltsam, praxisnah und informativ.

Die Clips im @VBG-Kanal bieten dabei echten Mehrwert: Entdecken Sie beispielsweise, wie Sie mehr Bewegung in den Büroalltag Ihrer Mitarbeitenden bringen können. Lernen Sie, wie Sie die gesetzliche Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung einfach umsetzen. Oder holen Sie sich praktische Anregungen für einen gesunden und produktiven Arbeitsplatz im Homeoffice. Neben diesen und vielen weiteren Themen gibt der Podcast „Hör Dich sicher!“ wertvolle Einblicke und Tipps für sicheres und gesundes Arbeiten.



VBG auf YouTube:
Jetzt abonnieren.

youtube.com/@VBG-Kanal



VERANSTALTUNG

Wie wir morgen arbeiten: Trends, Ideen, Perspektiven

12.06.2025

Jetzt anmelden: **Zukunftsforum WorkVision in Berlin**

Am 12. Juni 2025 lädt die VBG zur ersten **WorkVision** ein. Unter dem Motto **Gestaltung moderner Arbeit – Flexibilität und Zukunftstrends** kommen führende Köpfe aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik für einen Tag im AXICA Berlin zusammen, um die Arbeitswelt von morgen aktiv zu gestalten. Neben spannenden Impulsvorträgen und Diskussionsrunden, treffen hier wissenschaftliche Erkenntnisse auf Best Practices. Besonderes Highlight: Autor und Digitalexperte **Sascha Lobo spricht vor Ort über die Transformation** der Arbeitswelt. Jetzt kostenfrei anmelden und im Juni mitdiskutieren.



Zum Programm und zur Anmeldung

vbg.de/workvision

CERTO-PRINT

Und nach der letzten Seite?

Die nächste Ausgabe des Certo-Magazins erscheint am

8.10.2025

Abonnieren Sie unseren monatlichen Newsletter, damit Sie keinen aktuellen Beitrag im preisgekrönten Certo-Portal verpassen.



Jetzt den Certo-Newsletter abonnieren!

vbg.de/certo-newsletter

Ihr Kontakt zur VBG

- [VBG-Bezirksverwaltungen vor Ort](http://www.vbg.de/standorte)
www.vbg.de/standorte
- [Seminarbuchungen Online](http://www.vbg.de/seminare)
www.vbg.de/seminare
Telefonisch bei Ihrer VBG-Bezirksverwaltung
- [Beitragsfragen](tel:04051462940)
Tel. 040 5146-2940
- [Kontaktformular](http://www.vbg.de/kontakt)
www.vbg.de/kontakt

vbg.de/kontakt

FOLGEN SIE UNS!

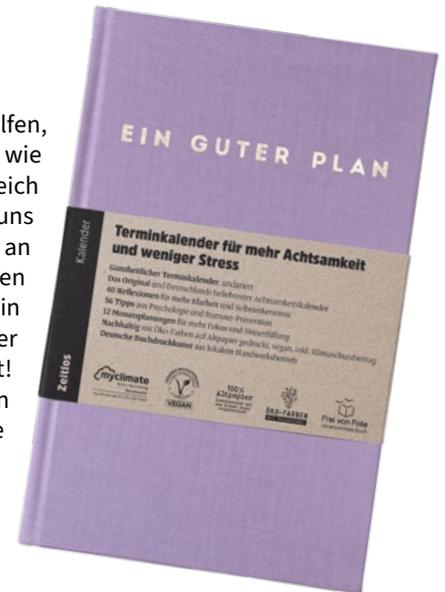


ERZÄHLEN SIE UNS VON IHREM EHRENAMT

Verlosung: Jetzt einen Terminkalender gewinnen!

Ob Sie im Sportverein mithelfen, die Umwelt schützen oder sich wie Hana Dahmash im sozialen Bereich engagieren – verraten Sie uns Ihr Ehrenamt und nehmen Sie an unserer Verlosung teil. Am meisten freuen wir uns, wenn Sie uns ein Foto schicken, das Sie bei Ihrer Tätigkeit zeigt!

Certo verlost unter allen Einsendungen (mit und ohne Foto) drei Exemplare des undatierten Terminkalenders „Ein guter Plan“. Der ganzheitliche Kalender stärkt die Achtsamkeit, hilft dabei, sich selbst besser kennenzulernen. Perfekt, um Beruf, Privates und Ehrenamt unter einen Hut zu bringen und dabei das eigene Stresslevel und die Motivation im Blick zu behalten. Wenn Sie gewinnen möchten, senden Sie eine E-Mail mit Ihren Kontaktdaten an cm@vbg.de. Die Teilnahme ist bis einschließlich 16.05.2025 möglich.



Teilnahmebedingungen: Unter allen Einsendungen bis zum 16.05.2025 werden drei Exemplare von „Ein guter Plan Zeitlos (undatiert)“ verlost. Damit die Gewinnerin oder der Gewinner benachrichtigt werden kann, ist die gültige Postanschrift des Mitgliedsunternehmens erforderlich. Eine Barauszahlung von Sachpreisen ist ausgeschlossen. Die Teilnehmenden erklären sich für den Fall eines Gewinnes damit einverstanden, dass ihr Name veröffentlicht wird. Die Gewinnerin oder der Gewinner wird schriftlich benachrichtigt. Von der Teilnahme ausgeschlossen sind die Beschäftigten der VBG sowie deren Angehörige und externe Dienstleistende, die mit der Umsetzung des Preisausschreibens beschäftigt waren oder sind. Eine mehrfache Teilnahme einer Person an diesem Gewinnspiel unter Benutzung von Pseudonymen oder über Dritte und eine sonstige Verwendung unerlaubter Hilfsmittel führen zum Ausschluss. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Datenschutz: Die Teilnehmenden sind damit einverstanden, dass ihre persönlichen Daten zum Zweck der Durchführung und Abwicklung des Gewinnspiels erhoben, gespeichert und genutzt werden. Die Daten werden nur für das Gewinnspiel genutzt und nach der Auslosung gelöscht. Das Teilen und Bewerben dieses Gewinnspiels auf kommerziellen Webseiten ist nicht gestattet.

IMPRESSUM

VBG, Massaquoiassage 1,
22305 Hamburg, www.vbg.de

Verantwortlich für den Inhalt
Daniela Dalhoff (i. S. d. P.)

Chefredaktion VBG
Daniela Dalhoff

Projektleitung VBG
Friederike Dittmer

Kontakt zur Redaktion
Tel. 040 5146-2562,
pressestelle@vbg.de,
www.vbg.de/certo

Produktion
muehlhausmoers
corporate communications gmbh,
www.muehlhausmoers.com

Druck
Bonifatius GmbH
Nachdrucke aus Certo, auch in
Auszügen, nur nach Genehmigung
durch die Redaktion

Erscheinungsweise
halbjährlich

Der Bezugspreis für das Magazin ist
durch den Beitrag abgegolten.

Certo ist prämiert mit


best of
content marketing
Gold 2020



↘ Sie wollen Certo regelmäßig lesen?

Schließen Sie jetzt ein
kostenfreies Abo ab.
Gedruckt oder digital.

Certo Printmagazin



Certo Newsletter



Kostenfreies Certo-Abo
Einfach scannen und los gehts.

certo-portal.de/abo