

# Beim Thema Gesundheit keine Kompromisse

Interview mit Peter Gries zum Firmenlauf

**Herr Gries, Sie sind ein Befürworter des Betrieblichen Gesundheits-Managements. Ist Ihnen deshalb der Firmenlauf im Rahmen des Griesson – de Beukelaer Altstadtlaufs so wichtig?**

Genau! Als großer Arbeitgeber in Kempen, in Polch sowie an zwei weiteren Standorten in Deutschland mit insgesamt 2100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wissen wir, dass ein motiviertes Firmenteam leistungsfähiger ist. Wovon könnte ein Team mehr Motivation ziehen als über den Sport! Deshalb unterstütze ich ausdrücklich die Offensive von Vereinigter Turnerschaft und ambulantes gesundheitszentrum stefelmans ags, den Gedanken „Firmenlauf“ weiter in den Köpfen zu verankern und seit dem Vorjahr auch einen Pokal auszuloben. Das sollte vor allem die Belegschaft mobilisieren, die den Griesson – de Beukelaer Altstadtlauf bislang nur als Zuschauer kannten.

**Ist eine Teilnahme am Firmenlauf auch für kleinere Unternehmen erstrebenswert?**

Natürlich. Der Gewinner des Vorjahres, die Firma Jenkes-Werbung aus St. Hubert, ist ja das beste Beispiel. Als kleines Un-



**Peter Gries** ist Firmensprecher des Keksherstellers Griesson – de Beukelaer. Das Unternehmen ist Hauptsponsor des Griesson – de Beukelaer Altstadtlaufs. In Kempen backt Griesson unter anderem die berühmte Prinzenrolle.

ternehmen die größte Läuferzahl zu stellen – das ist per se schon eine Leistung, die honoriert werden muss. Deshalb haben Detlev Schürmann, der Vereinsvorsitzende, und Drs. Ruud Stefelmans, der Inhaber des ags, den Wanderpokal auch aus vollem Herzen überreicht. Auch die Firmen dahinter, das Brillenhaus Bunse und Bauer Funken, sind gesunde mittelständische Unternehmen.

**Stichwort Gesundheit: Wo genau liegen Ihrer Meinung nach die Vorzüge, am Griesson – de Beukelaer Altstadtlauf teilzunehmen?**

Zunächst hat das Thema Gesundheit für uns als Kekshersteller und Unternehmen in der Nahrungsmittelindustrie eine zentrale Bedeutung. Bei

Nahrungsmitteln zählt nur die Qualität, es gibt keine Kompromisse. Ebenso kompromisslos steuern wir das Thema Gesundheit. Für den Griesson – de Beukelaer Altstadtlauf heißt das: Es ist ein Lauf für die ganze Familie, für Freundeskreise, wie gesagt Firmenbelegschaften, Vereine, Nachbarschaften und sonstige Gruppierungen und Organisationen. Der Spaß steht an erster Stelle.

Wer mit Freude und ohne Stress durch die Altstadt joggt, hat schon viel für sich getan. Es geht mehr darum, auf die innere Uhr zu hören, als ständig auf die Pulsuhr zu schauen. Wir sind uns einig, dass in Kempen nicht Rekorde zählen, sondern einzig und allein die Gesundheit. Wer verletzungsfrei,

locker und mit einem Lächeln durchs Ziel läuft, hat gewonnen. Aus diesem Gedanken heraus finden wir es auch phantastisch, dass das ambulante gesundheitszentrum stefelmans sich seit nunmehr 12 Jahren in Folge auf dem Buttermarkt um die Gesundheit und Läufer kümmert. **Ihr Tipp, wer gewinnt dieses Jahr den Wanderpokal zum Firmenlauf?** Verdient hätte es jede Firma, die ein Team auf die Beine stellt. Wer weiß, vielleicht kann Jenkes den Titel ja verteidigen. Ich freue mich über jedes Unternehmen, das den Hut in den Ring wirft und sagt: Wir sind dabei! Ihnen allen gilt mein Dank für das Vertrauen in den Griesson – de Beukelaer Altstadtlauf.

## Ihr Firmenteam bekommt flotte Beine ...

**Zielgerade Altstadtlauf ist nur der Anfang.** Laufen ist nach Meinung von Gesundheitswissenschaftlern und Medizinern eine der gesündesten Sportarten. Daher ist dem ambulanten gesundheitszentrum stefelmans viel daran gelegen, das Laufen zu fördern. Gerade als Team und beim Firmensport lässt es sich gut mit der Arbeitswelt verbinden und umsetzen. Laufeinsteiger unterstützt unsere Praxis mit dem im ags entwickelten LaufFitnessprogramm „Ausdauertraining ERLEBEN“. Der Einstieg startet immer Anfang des Jahres mit einem Im-

puls Vortrag zum Thema „Faszination Laufen“. Im Anschluss stehen die ersten Tests an, bevor es im Frühjahr mit dem Training „Von 0 auf 5000“ losgeht. Bei dieser Etappe spielen Aspekte wie Energiebereitstellung, Methoden und Steuerung, Aufwär-



**ags-Inhaber Drs. Ruud Stefelmans (l.)** überreicht 2017 mit Detlev Schürmann (r.), Vorsitzender der VTK, den ersten Firmenpokal in der Geschichte des Griesson – de Beukelaer Altstadtlaufs.

men, Lauftechnik und Cool Down eine Rolle. Ziel des Trainings ist es, beim Griesson – de Beukelaer Altstadtlauf im Juni verletzungsfrei und locker den 5-km-Lauf zu bewältigen. Damit ist der Kurs aber noch nicht beendet: Nach dem Event Altstadt-

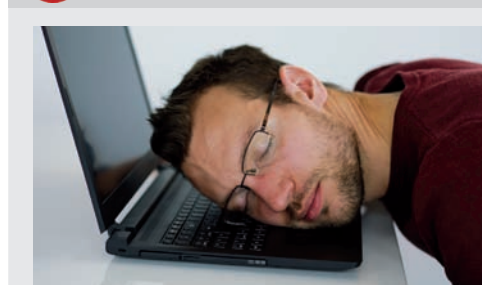
lauf nimmt der ags-Coach weitere Tests vor und führt die Erfahrungen und Werte aus dem Ausdauertraining schließlich einer Evaluation zu. Somit kann der Teilnehmer am Ende von sich sagen, dass er nachhaltig etwas für seine Gesundheit und insbesondere für seine Ausdauer getan hat, ohne sich zu überfordern. Aber auch Kraft, Koordination, Beweglichkeit und Wohlbefinden kommen auf den Prüfstand. Konkret: Der Teilnehmer bekommt ein besseres Gefühl für seinen Körper und kann seine Leistungsfähigkeit besser einschätzen. Eine gute Voraussetzung für den nächsten gemeinsamen Lauf.

### Firmenzeitung



Beispiel einer Firmenzeitung für Ihre interne und externe Kommunikation.

### Bildschirmführerschein



Wie sieht ein gesunder aktiver Bildschirmarbeitsplatz aus? Wie muss es auf dem Schreibtisch aussehen, um Fehlhaltungen zu vermeiden?

Wir haben Antworten auf diese Fragen, können direkt an Ihrem Arbeitsplatz praktischen Rat geben.

#### Workshop-Inhalte:

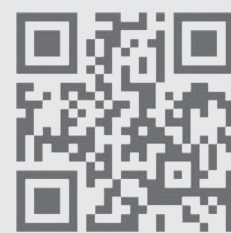
- Kompetenz zum eigenen Arbeitsverhalten
- Unter Einbezug der vorhandenen Büromöbel werden verschiedene Einstellmöglichkeiten besprochen
- Arbeit sinnvoll, gesund und ergonomisch gestalten
- Vorbereitung: Sichtung sowie Einbindung der vorhandene Büromöbel im Workshop

Nur 2 Stunden Investition

### ags Firmenteam



Kommunikation findet beim Firmenlauf auf sportlicher Ebene statt.



### IMPRESSUM

Gesundheit imBlick (GiB)

Herausgeber  
ambulantes gesundheitszentrum stefelmans

Drs. (NL) Ruud Stefelmans  
Schornborfer Str. 15 - 47906 Kempen  
Telefon 02152 51 81 13  
r.stefelmans@ags-work.de  
www.ags-kempen.de  
Auflage: 5000

Redaktion Gestaltung Foto  
Drs. (NL) Ruud Stefelmans, Medienbüro  
Küppers/Kommunikation, Julia Berlin, Griesson  
Portraits, Frontfoto: Ursula Deja von fotolia.de,  
Paul Maaßen, Edith E. Stefelmans

Nachdruck nur mit Genehmigung

# Gesundheit imBlick



leistungsfähig  
am Arbeitsplatz  
S. 2



de Beukelaer-Chef  
im Interview  
S. 4

www.ags-kempen.de

Ausgabe BGM



Drs. (NL) Ruud Stefelmans

## Müde im Büro: Ein kluger Chef hakt nach

Der Mitarbeiter ist körperlich anwesend, mit seinen Gedanken aber ganz woanders. Selbst als die Auftragslage im Betrieb ansteigt und effektives Handeln notwendig ist, kommt er nicht aus seinem Trott und entwickelt sich mehr und mehr zum Bremschuh für die Kollegen. Statt den Mitarbeiter unter Druck zu setzen, führt der Chef ein 4-Augen-Gespräch und erfährt, dass die Ehefrau krank geworden ist und eines der Kinder mit Drogen erwischt wurde. Nach einer Auszeit, während der der Mitarbeiter zu Hause seine Dinge geregelt hat, kehrt er an den Arbeitsplatz zurück und ist wieder produktiv wie früher. Er dankt es dem Chef, dass der ihm zugehört und eine Chance gegeben hat. Motiviert, mit Elan und frischem Mut kehrt der Mitarbeiter zu alter Leistungsstärke zurück. Der Stresstest, den auch das ags anbietet, belegt, dass er zwar immer noch unter Druck steht, damit aber recht entspannt umzugehen gelernt hat. Die Auszeit hat ihm sichtlich gut getan.



**Work Life Balance pur:** in der Mittagspause muss Papa schnell mal in Sauseschritt den kleinen Florian zur Betreuung bringen. Flexibilität, Offenheit und positive Haltung für die Herausforderungen des Alltags sind Ansätze, die im BGM aus der Gesundheitschule des ags trainiert werden.

## Arbeit gesund leben

Gesundheitsförderung hört nicht an der Betriebspforte auf. Unternehmen, die nachhaltig an der Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Interesse haben, siedeln dieses hohe Gut im Management an. Gesunde „Mitarbeiter“ bedeutet: mehr Teamgeist, mehr Verantwortungsgefühl, größere Leistungsbereitschaft, ein besseres Image, eine höhere Qualität der Arbeit und letztlich mehr Erfolg“, sagt ags-Inhaber Drs. Ruud Stefelmans. Ein fürsorglicher Arbeitgeber weiß, dass seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein wichtigstes Kapital sind. Entsprechend groß ist sein Interesse, sich um das Wohlergehen, die Zufriedenheit und die Gesundheit seiner Belegschaft zu kümmern. Drs. Stefelmans: „Die Arbeitswelt ist bewegt – ohne Bewegung verliert sie an Dynamik.“ Zum Betrieblichen Gesundheits-Management (BGM) gehört ganzheitliches Denken. BGM setzt bei allen Beteiligten intensive Beschäftigung mit der jeweiligen Arbeits-

welt voraus. „Betrieblich“ meint dabei nicht nur Betriebe im engeren Sinne, sondern auch Vereine und Verbände, Kitas und Krankenhäuser, Behörden und Verwaltungen, Schulen, Pflegeeinrichtungen etc. „Mitarbeiter“ bedeutet: mehr Teamgeist, mehr Verantwortungsgefühl, größere Leistungsbereitschaft, ein besseres Image, eine höhere Qualität der Arbeit und letztlich mehr Erfolg“, sagt ags-Inhaber Drs. Ruud Stefelmans. Ein fürsorglicher Arbeitgeber weiß, dass seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein wichtigstes Kapital sind. Entsprechend groß ist sein Interesse, sich um das Wohlergehen, die Zufriedenheit und die Gesundheit seiner Belegschaft zu kümmern. Drs. Stefelmans: „Die Arbeitswelt ist bewegt – ohne Bewegung verliert sie an Dynamik.“ Zum Betrieblichen Gesundheits-Management (BGM) gehört ganzheitliches Denken. BGM setzt bei allen Beteiligten intensive Beschäftigung mit der jeweiligen Arbeits-

heit seiner Belegschaft auf die Fahnen schreibt. BGM hat dabei nichts mit Aktionismus zu tun. Schon kleinere Stellschrauben können bewirken, dass das große betriebliche Ganze besser funktioniert.

### Insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen

Etwa: Mit dem Rad zur Arbeit. Arbeitgeber, die eine Duschmöglichkeit vor Ort schaffen, ein Betriebsrad zur Verfügung stellen oder ihre Mitarbeiter motivieren, sich aufs Rad zu setzen statt ins Auto, steigen in der Gunst der potenziellen Bewerber. Arbeitnehmer, die die Strecke von zu Hause ins Büro auf zwei Rädern zurücklegen, bauen Stress ab und tun



Mit dieser Sonderausgabe der ags-Zeitung will unser Gesundheitszentrum für das Thema Betriebliches Gesundheits-Management (BGM) sensibilisieren. Herausgestellt werden soll insbesondere für Unternehmen, wie relevant das Thema im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel und dem demografischen Wandel ist.

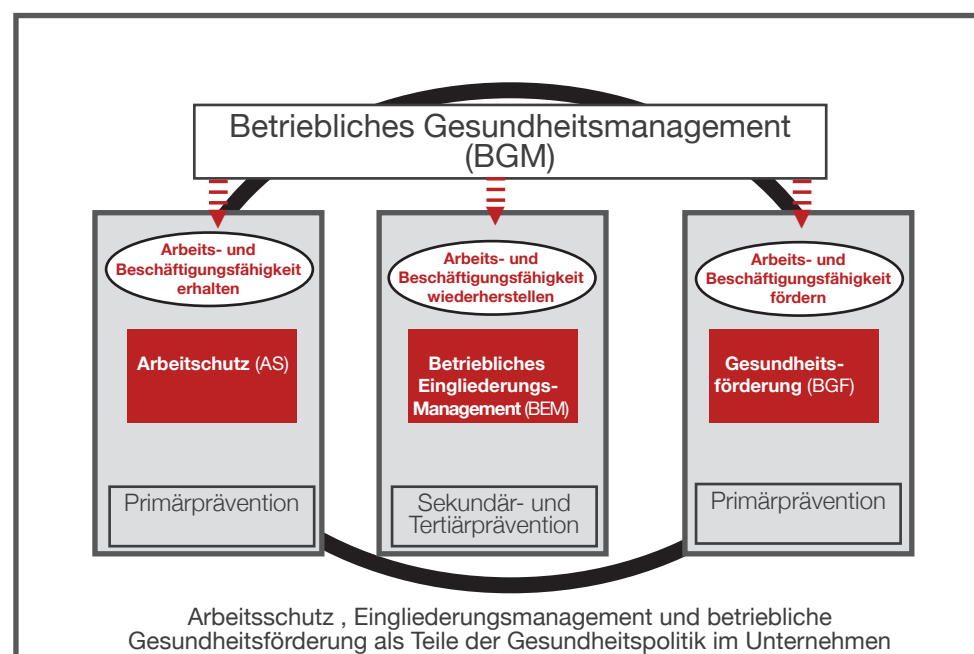
ags<sup>+</sup>work

etwas für ihre Ausdauer. Im BGM schnürt das ags für Unternehmen jeder Größenordnung Pakete. „Insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen lohnt sich ein Einstieg in das Betriebliche Gesundheits-Management“, sagt Drs. Stefelmans. Themen der Maßnahmen zur Umsetzung wären vielfältig: Ergonomie, Demografie, Führung, Stress, Wohlbefinden, Bewegung und Ernährung.

Nutzen Sie unser BEM-Training für Ihre MitarbeiterInnen

# Gesundheit der Mitarbeiter als Unternehmerkapital

Betriebliches Gesundheits-Management nach dem Verständnis von ags work vollzieht sich auf drei Säulen: Arbeitsschutz (AS) – Betriebliches Eingliederungs-Management (BEM) – Gesundheitsförderung (BGF). Bei Säule 1 geht es darum, das Arbeitsverhältnis zu erhalten. Säule 2 sieht vor, das Arbeitsverhältnis wiederherzustellen. Und Säule 3 beinhaltet die Unterstützung, die ein Arbeitnehmer braucht, seine Gesundheit zu er-



halten und möglichst noch zu verbessern. „Wer auf diese Säulen als essentiellen Teil der Gesundheitspolitik im Betrieb baut, hat ein gutes Fundament für den Unternehmenserfolg gelegt“, sagt Drs. Ruud Stefelmans. Das ags bildet das gemeinsame Dach für alle drei Säulen, so dass ein Haus der Gesund-

heit daraus wird. Die Ressource Mensch – also das Humankapital – wird nicht mehr nur als Kostenfaktor gesehen, sondern vielmehr als entscheidender Erfolgsfaktor. Humankapital kennzeichnet den Wert der gesamten Belegschaft. Es handelt sich um personengebundene Wissensbestandteile in

den Köpfen der Mitarbeiter. Kompetenzen, Fähigkeiten, Talente und Wissen als persönliche Werte mit betriebswirtschaftlich hoher Relevanz bringen die Mitarbeiter in das Unternehmen ein. Sie nehmen sie aber auch wieder mit, wenn sie das Unternehmen verlassen.

## Gesundheitlicher und ökonomischer Erfolg

Bei allen Entscheidungen soll das BGM immer eine Stimme haben. Gerade die Herausforderung Demografie sollte ein Kernthema der Unternehmen sein mit einer zunehmend älteren Belegschaft und einem prognostizierten Mangel an jungen qualifizierten Fachkräften. Es geht darum, die Leistungsfähigkeit zu erhalten, Arbeitsplätze gesundheitsgerecht sowie Arbeit altersgemäß zu gestalten. Allgemein ausgedrückt bedeutet dies, Ressourcen zu stärken und Risiken zu senken.

# ags-work fängt mit der Bedarfsbestimmung an

Sowohl der gesundheitliche als auch der ökonomische Erfolg vollzieht sich in einem ags-gesteuerten BGM-Betrieb in 2 Stufen mit jeweils drei Schritten. „Am **Anfang** steht die Bedarfsbestimmung, die erste Zieldefinition und die Grobplanung des Projektes“, so Drs. Stefelmans. **Schritt 2** ist die Analyse, zu der Möglicherweise auch die Mitarbeiterbefragung und Check-ups gehören. **Schritt 3** ist die Planung, die Ziele werden konkretisiert.

„**BGM als integralen Bestandteil der Unternehmenskultur begreifen**“



**TOP-TEAM** ist das Zusammenspiel zwischen Team, Organisation mit den Führungskräften und der Person bzw. dem Mitarbeiter / der Mitarbeiterin.

**Schritt 4** schließlich die Umsetzung: Das können Ergonomieprogramme sein ebenso wie Gesundheitsseminare oder ein Monitoring der Arbeitsplatzgestaltung. In **Schritt 5** wird das Projekt bewertet, die sogenannte Evalu-

ation: Was ist gut gelaufen, was ist verbesserungswürdig, wo kann ich das nächste Mal anknüpfen? **Schritt 6** – vielleicht das entscheidende und häufig unterschätzte Glied – ist die Nachhaltigkeit. „Hier geht es darum, Strukturen zu schaf-

fen, die der Gesundheit der Mitarbeiter langfristig förderlich sind“, sagt Drs. Stefelmans. Ist dieser 6. Schritt erfolgreich vollzogen, kann BGM als Bestandteil der Unternehmenskultur betrachtet werden.

## Beratung und Betreuung

Gemeinsam mit den Verantwortlichen im jeweiligem Unternehmen werden Ziele definiert und Inhalte der betrieblichen Gesundheitsförderung, abgestimmt auf die speziellen Bedürfnisse und Gegebenheiten im Unternehmen, festgelegt. Als Grundlage hierfür dienen neben der langjährigen Erfahrung, die das Netzwerk bietet, unter anderem auch innerbetriebliche Erhebungen sowie, je nach Größe des Betriebes, externe Daten (z.B. von Krankenkassen). So wird sichergestellt, dass kein vorgefertigtes Konzept über die vorhandenen Strukturen gestülpt wird, sondern letztendlich ein Gesundheitsmanagement entsteht, das sich ohne Reibungsverluste in die Abläufe einfügt. Gerade hier sind vor allem auch die sogenannte Risikopersonen zu erreichen. Nur so kann auch die Akzeptanz seitens der Mitarbeiter gewährleistet werden, ohne die ein solches Projekt zum Scheitern verurteilt ist.

## Führung ist entscheidend für das Sozialkapital der Firma



**Norbert Boshüsen** ist im ags Prozessberater für BGM und Kommunikationstrainer für Mitarbeiter und Führungskräfte.

Führungskräfte, die auf Betriebliches Gesundheits-Management (BGM) setzen, tun etwas für ihr Unternehmen. Das gilt insbesondere in Zeiten von Fachkräftemangel. Fakt ist: Gut qualifizierte Arbeitnehmer bewerben sich eher bei einer Firma, der BGM an Herzen liegt. Jedes Unternehmen braucht leistungsfähige, motivierte und gesunde Mitarbeiter. Davon hängt entscheidend der Erfolg als des Unternehmens. BGM ist mithin ein Muss für eine moderne Unternehmensstrategie. Ziel ist, Gesundheitspotenziale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern. Mein Fazit: BGM ist eine lohnende Investition in die Gesundheit der Mitarbeiter. Die Wirtschaftlichkeit einer BGM-nahen Unternehmensstrategie ist wissenschaftlich nachgewiesen. Studien zeigen den Zusammenhang von

Arbeitsleistung und Gesundheit. Er wird vor allem beeinflusst durch sogenannte weiche Faktoren, nämlich Zufriedenheit, Motivation, Engagement und Führung. Das Sozial- und Humankapital kennt dabei verschiedene Frühindikatoren in Bereich der Gesundheit. Sie können sich nachfolgend als Spätindikatoren äußern und starke betriebswirtschaftliche Relevanz besitzen – wie Fehlzeiten, Qualität der Arbeitsleistung, Produktivität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Arbeitsunfälle oder Fluktuation. Übrigens: Die Unternehmerfrage „Kann ich mir BGM überhaupt erlauben in meinem kleinen Betrieb?“ ist legitim. Diese Angst will ich den Arbeitgebern nehmen. Wer attraktiv sein und gute Mitarbeiter für sich gewinnen will, muss auf sie zugehen und Angebote machen – auch in Sachen BGM.



## BGM sollte sich jeder Betrieb leisten

Wir unterstützen Sie als Unternehmen bei folgenden Inhalten:

- Prozessberatung**
  - Bedarfsbestimmung /Aufbau Strukturen
  - Durchführung von Analysen
- Umsetzung von Maßnahmen**
  - Planung von Maßnahmen
  - Durchführung von Maßnahmen
- Betriebliches Eingliederungs-Management**
  - Verhalten/Verhältnisprävention
  - Aufbau physische Ressourcen
- Arbeitsschutz**
  - Physische Gefährdungsbeurteilungen
  - Beratung Änderungsmaßnahmen
- Interne und externe Kommunikation**
  - Förderung und Umsetzung

ags<sup>+</sup>work

## Tue Gutes und rede drüber



**Axel Küppers** ist Journalist und Kommunikations-Experte. Im ags ist er als freier Mitarbeiter für die Öffentlichkeitsarbeit zuständig.

BGM funktioniert nur über Kommunikation. Tue Gutes und rede drüber: Sowohl innerhalb des Betriebs als auch außerhalb sollte das positive Beispiel Schule machen. Wer nachhaltig BGM anbietet und dies intelligent kommuniziert, ist im Gespräch, wird interessant für potenzielle Arbeitnehmer und tut etwas für sein Image. Ergebnis: Das Unternehmen hat Erfolg! Mund-zu-Mund-Propaganda, eine Firmen-Zeitung, ein Aushang, ein Impulsvortrag, das Gespräch in der Mittagspause, ein Betriebsausflug – das sind Plattformen, über die BGM gut kommuniziert werden kann. Und glauben Sie mir: Kaum ein anderes Thema ist besser zu kommunizieren als Gesundheit. Es ist niederschwerm, wenn ein Arbeitgeber in der Zeitung steht, der einen exorbitant hohen Krankenstand hat, seine Mitarbeiter

ausquetscht wie eine Zitrone, nicht mit der Belegschaft spricht, keine zweite Meinung duldet, sie einfach nicht mitnimmt. Würden Sie sich in einem solchen Betrieb bewerben wollen?! Mitarbeiter sind nur motiviert, wenn sie angesprochen werden und sie sich als wertvoller Bestandteil des Unternehmens wahrgenommen fühlen. Wertschätzung ist also das Zauberwort. Die Kommunikation zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter sollte in beide Richtungen und auf Augenhöhe erfolgen. Es ist übrigens nicht schlimm, wenn die Kollegen untereinander über den Chef plaudern. Das ist häufig ein Gradmesser für die Stimmung im Betrieb. Ein letzter Tipp: Mitarbeitergespräche sollten kein Alibi sein, sondern eines von vielen Elementen im ständigen Austausch.



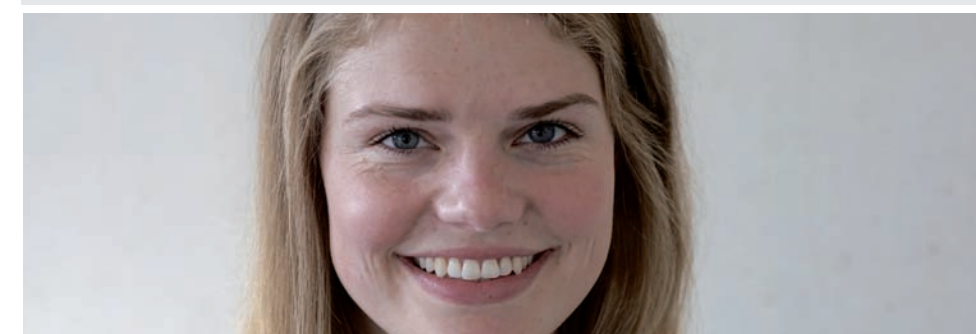
## Mit BEM zurück zur Arbeit

Stellen Sie sich bitte folgendes Beispiel vor:

Ein Glaser kommt nach einem erlittenen Bandscheibenvorfall wieder in seinen Betrieb zurück. Welche Maßnahmen wären zu treffen, damit dieser Mitarbeiter wieder optimal, gesund und vor allem geschützt vor neuem Rückfall arbeiten kann? Konkrete Maßnahmen zur betrieblichen Wiedereingliederung können sehr vielfältig sein. Sie reichen von der Teilnahme an einer medizinischen Trainings-Maßnahme und der Anpassung der Arbeitsstätte bis hin zu Weiterbildung und Umschulung des Beschäftigten.

Wie überwinde ich diese Arbeitsunfähigkeit? Wie minimiere ich das Risiko einer erneuten Arbeitsunfähigkeit? Wie kann der Arbeitsplatz rückengerecht angepasst werden? Hilfsangebote, die im Betrieblichen Eingliederungs-Management eingesetzt werden, orientieren sich am Einzelfall und können flexibel gehandhabt werden. Unser Präventionsgespräch im ags kann Klarheit schaffen, was getan werden muss.

## Lachen ist gesund. Generation Y-Z



**Sina Schmitz** (26) ist Physiotherapeutin Bachelor of Science (FH) und IHK-zertifizierte Fachkraft für BGM.

Als junge Arbeitnehmerin weiß ich, wie wichtig es für den Nachwuchs ist, dass einem Unternehmen die Gesundheit der eigenen Mitarbeiter wichtig ist. In meinem Freundeskreis und auch bei mir persönlich spielt die Qualität der Arbeit eine weitaus größere Rolle als die Bezahlung. BGM ist dabei vielleicht das wichtigste Glied in der Qualitätskette. Nach meiner Wahrnehmung ist der Jugend von heute ihre Gesundheit wichtig. Sport, gute Ernährung, wandern, mit dem Rad zur Arbeit, viel an der frischen Luft sein – that's it. Die WORK-LIFE-BALANCE ist ein wichtiger Indikator für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowohl der Generation Y als auch Z. Da ein Großteil des Tages im Betrieb verbracht wird, spielen der

Teamgeist, die Motivation und die zusätzlichen Anregungen bzw. Angebote des Arbeitgebers eine entscheidende Rolle. Drei Trends der heutigen und zukünftigen Arbeitswelt sind dabei zu bewältigen, nämlich die Globalisierung, der wirtschaftliche Strukturwandel sowie der demografische Wandel. Ich selbst möchte nie in einem Unternehmen arbeiten, in dem die Mitarbeiter mürrisch nur Dienst nach Vorschrift machen, nicht miteinander kommunizieren und abends mit herunterhängenden Mundwinkeln nach Hause gehen. Leistung bringen und Ideen entwickeln kann nur, wer auch mal lacht, gemeinsam zu Mittag isst, Probleme am runden Tisch diskutiert und aktivierende Angebote des Arbeitgebers wahrnimmt.