

# Arbeit. Gesundheit. Change.

DAS MAGAZIN FÜR BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT  
AUSGABE 02/2022

ERFOLGREICH IM WANDEL –  
*CHANGE* ALS CHANCE



VERÄNDERUNG GESTALTEN –  
MIT DEN PASSENDEN TOOLS  
UND METHODEN

BGM ALS INDIKATOR  
FÜR CHANGE

MUT ZUR VERÄNDERUNG –  
WARUM DAS GUTTUT

Nachhaltig gesund.

**Mobil**  
KRANKENKASSE



# Liebe Leser\*innen,

in der neunten Ausgabe von ARBEIT. GESUNDHEIT., unserem Magazin für Betriebliches Gesundheitsmanagement, dreht sich alles um Change.

Nicht nur aktuell, sondern auch in Zukunft werden wir als Gesellschaft und Individuen mehr als zuvor einem stetigen Wandel ausgesetzt sein. Zumindest empfinden viele Menschen das in dieser Weise. So viel steht jedenfalls fest: Ob im beruflichen oder im privaten Umfeld – Veränderung ist überall spürbar. Aus diesem Grund widmen wir uns im Rahmen dieser Ausgabe dem Thema Change in aller Ausführlichkeit und richten dabei den Fokus auf den Zusammenhang zwischen Wandel und Gesundheit im BGM.

Lesen Sie in spannenden Artikeln und Beiträgen, welchen Einfluss dieser Wandel auf Unternehmen und Mitarbeitende hat und wie Change als Chance genutzt werden kann. Außerdem haben wir Ihnen Wissenswertes rund um Role Models, Trends und Tools für erfolgreiche Veränderungsprozesse zusammengestellt.

Erfahren Sie mehr zum Thema Change im Bereich BGM und machen Sie mit uns einen kleinen Exkurs – wie prägt der soziale Wandel unsere Gesellschaft? Warum ist mutig sein in Umbruchphasen gut und welchen Einfluss hat das auf unsere Gesundheit? Außerdem verraten wir Ihnen die besten Tipps und Tricks für effizientes Aufräumen und Ausmisten. Zum Abschluss stellen wir Ihnen unsere neue Markenausrichtung rund um nachhaltige Gesundheit und das, was uns als Mobil Krankenkasse antreibt, vor.

Wenn Sie Unterstützung im BGM suchen, stehen wir Ihnen jederzeit gern zur Verfügung. Melden Sie sich einfach bei uns.

## Mit besten Grüßen!



**Christoph Kossak-Glowczewski**  
Teamleitung Prävention und Gesundheitsförderung



## KURZ & KNAPP

**4**  
Arbeitswelt im Wandel in ausgewählten Zahlen

## UNTERNEHMEN & GESUNDHEIT

**5**  
Erfolgreich im Wandel – Change als Chance

**8**  
Zeit für Veränderung:  
auf ein Wort mit Dr. Georg Kraus

**10**  
Vorbildlich – Role Models in Change-Prozessen

*Lesetipp!*

**11**  
Change-Trends 2022



**18**  
Mut zur Veränderung – warum das guttut

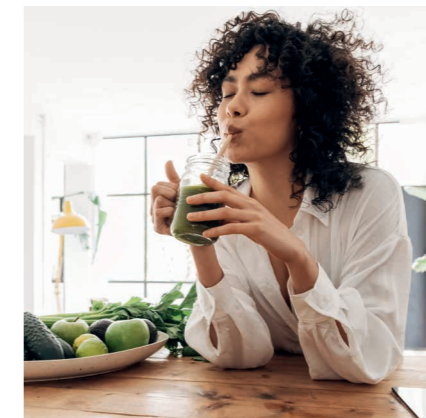
**19**  
Vorsatz „gesünder leben“ – so klappt's

**20**  
Alles in bester Ordnung – aufräumen und ausmisten in den eigenen vier Wänden

**12**  
Veränderung gestalten – mit den passenden Tools und Methoden

**14**  
Change im BGM

**15**  
BGM als Indikator für Change



## TREND & LEBEN

**16**  
Gesellschaftlicher Wandel – die Welt im Umbruch



## MOBIL & MEHR

**22**  
Nachhaltig gesund mit der Mobil Krankenkasse

**23**  
Nachgefragt: Wie stehen Sie zum Thema Veränderung?

## IMPRESSUM

**Redaktion** Mobil Betriebskrankenkasse, Team Prävention und Gesundheitsförderung  
**Druck** Merkur Druck, Norderstedt  
**Gestaltung und Umsetzung** ENGELMANN & KRYSCHAK Werbeagentur

Alle Rechte vorbehalten.

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

Bildnachweis  
Getty Images (Titel, Seite 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 19, 22, 24), Freepik (Seite 9, 11, 12, 13, 18, 20, 21)

November 2022

# Arbeitswelt im Wandel in ausgewählten Zahlen



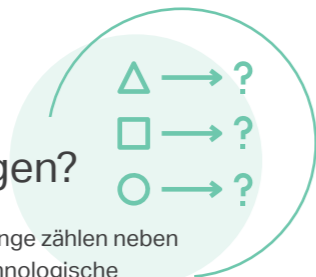
## Die magischen fünf

Entscheidend für **erfolgreiches strategisches Change-Management** sind laut einem aktuellen Strategiepapier von Porsche Consulting die sogenannten fünf Kräfte des Wandels: **Führung, Kommunikation, Richtlinien und Prinzipien, neue Arbeitsweisen und Kompetenzen der Zukunft.**<sup>1</sup>



## Wandel = Chefsache?

In der Mehrheit der Fälle (**35 %**) ist eine **eigene Digitalisierungseinheit** oder der **Chief Digital Officer (CDO)** für Change-Prozesse zuständig. An zweiter Stelle zeichnet die **Geschäftsführung** oder der **Vorstand (26 %)** verantwortlich.<sup>2</sup>



## Woran hat es gelegen?

Zu den größten **Auslösern** von Change zählen neben dem Sondertreiber Corona der technologische Fortschritt, zum Beispiel durch **Digitalisierung (86 %)**, eine vernetztere Produktion und eine fortschreitende **Individualisierung** von Produkten und Services (**79 %**).<sup>3</sup>

## Volle Kraft voraus

Das Veränderungstempo der deutschen Wirtschaft hat noch einmal zugelegt: Empfanden 2019 noch 47 % der Befragten des Change Readiness Index, dass sich ihr Unternehmen in den vergangenen Jahren **stark verändert** hat, sind es in der Umfrage für **2022** schon **54 %**.<sup>4</sup>



## Zum Scheitern verurteilt?

**80 %** der Change-Prozesse in Unternehmen **scheitern**. Die Gründe: der **Widerstand** der Mitarbeitenden (72 %) und der **Mangel an Kompetenzen**, die für den angestrebten Wandel notwendig sind (78 %).<sup>5</sup>

<sup>1,3,5</sup> porsche-consulting.com/de/medien/publikationen/detail/strategy-paper-strategic-change-management/  
<sup>2</sup> bitkom-research.de/de/forschung-digitalisierung-19  
<sup>4</sup> statista.com/chart/unternehmen-in-wandel-2022\_de\_web-1.pdf

# Erfolgreich im Wandel – Change als Chance

Die Welt dreht sich schneller und schneller. Veränderung ist keine Ausnahme mehr, sondern viel eher die Regel. Was heute noch gang und gäbe ist, kann morgen schon wieder sein Verfalldatum erreicht haben.

Mit dem Thema Veränderung beziehungsweise Change sehen sich Unternehmen mittlerweile dauerhaft konfrontiert. Um erfolgreich am Markt zu bestehen, ist ein stetiger Wandel notwendig. Was genau es damit auf sich hat, was sich hinter dem Begriff Change-Management verbirgt und wie dieses mit großem Erfolg funktionieren, aber auch scheitern kann, lesen Sie hier.





**Was ist Change-Management?**

Change- oder auch Veränderungsmanagement umfasst alle Aufgaben, Aktivitäten und Maßnahmen, die bei der Einführung und Veränderung von Prozessen, Organisationsstrukturen, IT-Systemen, Strategien, Werten und Verhaltensweisen in Unternehmen durchgeführt werden. Mithilfe von Change-Prozessen können Unternehmen auf neue, sich ändernde Marktbedingungen adäquat und erfolgreich reagieren.

**Welche Auslöser gibt es für Veränderung?**

- Digitalisierung der Geschäftsprozesse
- Optimierung von Organisation und Geschäftsprozessen
- Einführung neuer IT-Systeme
- Anpassungen von Produkten oder Produktionsabläufen
- Neue Behandlungsverfahren (zum Beispiel neue Techniken)
- Gesetzliche Neuerungen (zum Beispiel Datenschutz, Dokumentationspflichten)
- Neue Wettbewerber am Markt
- Verändertes Kundenverhalten (zum Beispiel Online-Shopping, Nachhaltigkeit)



**Welche Erfolgsfaktoren sind entscheidend?**

- ein konkretes und durchdachtes Detailkonzept mit festen Strukturen entwickeln
- eine gemeinsame Vision gestalten mit klaren und motivierenden Zielen
- eindeutige Führung während des gesamten Prozesses festlegen
- Multiplikator\*innen finden und anleiten
- alle Mitarbeitenden miteinbeziehen
- dauerhaft klar und transparent kommunizieren
- frühzeitig und regelmäßig Erfolge sichtbar machen
- Leistungen würdigen

**Der Faktor Mensch im Change**

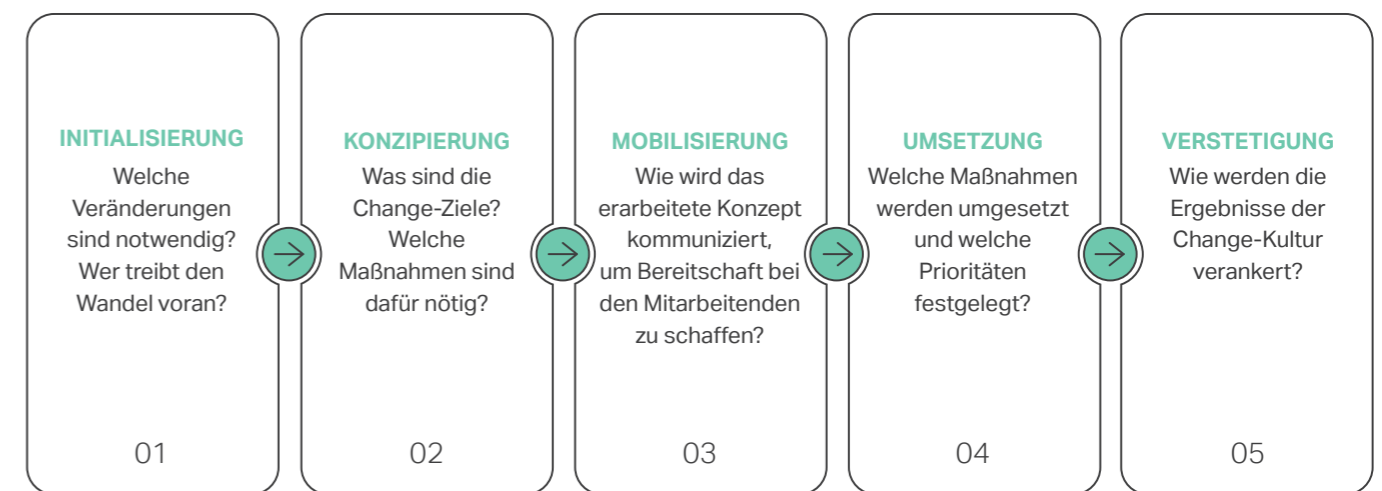
Fest steht: Veränderung mag niemand so richtig. Und unser Gehirn ganz besonders nicht. Wissenschaftlich belegt werden kann das mit der Evolutionsgeschichte: Unser Stammhirn hat vor vielen Jahrtausenden gelernt, dass Veränderungen (zum Beispiel die berühmte Begegnung mit dem Säbelzahn tiger) bedrohlich sind. Auch heute noch sind Veränderungen zwar nicht direkt lebensbedrohlich, sorgen jedoch für Stress und ein un-gutes Gefühl.

Umso wichtiger ist es also, dass allgemein und in beruflichen Umbruchsituationen offen und transparent mit der Veränderung umgegangen wird. Zuspruch und Akzeptanz für Wandel steigen, wenn von Anfang an allen Beteiligten klar ist, was sich ändern wird und – vor allem – warum das notwendig ist. Denn nur dann kann Change als wunderbare Möglichkeit zu wachsen gesehen werden. Typischerweise geht der Mensch im Rahmen dessen durch eine Veränderungskurve mit unterschiedlichen Abschnitten.

- 1 Überraschung und Weigerung:** Wurde der Change angekündigt, reagieren viele Mitarbeitende mit Abwehr und Verdrängung.
- 2 Realisieren der Veränderung:** Mit dieser Phase gehen Frustration und Ärger einher. Manche Mitarbeitende fangen sogar an, gegen die Veränderung zu kämpfen.
- 3 Verhandeln:** Ist der tiefste emotionale Punkt erreicht, fangen Menschen an, sich aktiver mit der Veränderung auseinanderzusetzen: Welche Teile sind akzeptabel, welche inakzeptabel?
- 4 Ausprobieren und Engagement:** Irgendwann ist es Zeit für den ersten aktiven Schritt und ein Testen der neuen Lösung. Ist diese Erfahrung positiv, baut sich Zustimmung für den Change auf. Neue Prozesse und Tools wollen von da an von den Mitarbeitenden aktiv genutzt werden.
- 5 Zielzustand:** Ist die Veränderung für die Menschen alltäglich geworden, wurde die Veränderungskurve erfolgreich durchlaufen.

**Welche Schritte werden in einem Change-Prozess idealerweise durchlaufen?**

Es gibt eine Vielzahl von Modellen zur Umsetzung von Change-Prozessen. Ein Modell, das in den letzten Jahren vielfach und erfolgreich Anwendung in der Praxis gefunden hat, ist das Fünf-Phasen-Modell nach Wilfried Krüger.



# Zeit für Veränderung: auf ein Wort mit Dr. Georg Kraus

Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, damit Veränderung in Unternehmen erfolgreich umgesetzt werden kann? Welche Rolle spielt das Betriebliche Gesundheitsmanagement dabei? Und wie wird sich diese Rolle in den kommenden Jahren verändern? Als Autor des „Change Management Handbuchs“ und geschäftsführender Gesellschafter ist Dr. Georg Kraus renommierter Experte auf dem Gebiet der Veränderung. Wir haben uns mit ihm unterhalten und vielfältige Einblicke in das Potenzial von Change bekommen.



Dr. Georg Kraus

**Wir befinden uns in einer extrem schnelllebigen Welt. Was sagen Sie als Experte, Herr Dr. Kraus: Ist jetzt mehr denn je die Zeit für Veränderung gekommen? Und wenn ja, warum?**

Also, ich beschäftige mich nun seit 35 Jahren mit dem Thema. Und wenn eins feststeht, dann, dass Wandel unumgänglich ist. Ich glaube, wir Menschen leben dabei in einer Illusion. Wir denken, es ist eigentlich alles stabil und irgendwann einmal kommt irgendetwas, das Veränderung mit sich bringt. Die Zeit für Wandel ist jedoch eigentlich immer da. Es gibt also keinen Startpunkt, weil Veränderung einen ständig umgibt. Das Jetzt ist schon anders, als es noch vor drei Sekunden war.

**Sie haben Unternehmen hautnah bei ihrem Wandel begleitet und unterstützt. Was ist die wichtigste Voraussetzung, damit Veränderung den nötigen Platz bekommt und wirklich umgesetzt werden kann?**

Lassen Sie uns vielleicht erst einmal eine kleine Definition voranstellen: Was ist der Unterschied zwischen Veränderung und Transformation? Veränderung ist etwas, das immer geschieht. Transformation ist ein Prozess, um diese Veränderung zielgerichtet umzusetzen. Und Unternehmen haben in der Regel Transformationsprojekte. Eine Voraussetzung zu deren erfolgreicher Umsetzung entspringt aus der folgenden Herausforderung: Wenn der Mensch und die Organisation nicht bereit sind, die Transformation zu durchlaufen, wird es ein Kampf gegen Windmühlen. Also muss zunächst eine Notwendigkeit zur Veränderung erkannt werden. Alle müssen verstanden haben, dass es nicht so bleiben kann. Die folgenden Fragen müssen gestellt werden: Haben wir ein Problem? Wenn ja, wie groß ist es? Sind wir bereit, Energie einzusetzen, um diesen Zustand zu ändern? Das ist der erste Schritt in einem Change-Prozess und damit die Grundvoraussetzung.



**Sie haben es bereits angerissen: Was im Change-Management passiert, betrifft in erster Linie die Mitarbeitenden. Was sind Ihre Beobachtungen – nehmen Menschen Veränderung gern an oder gibt es auch mal Schwierigkeiten?**

Sie werden merken, dass ich nun eher auch soziologische und psychologische Elemente mit einbringen werde. Warum? Der einfache Teil des Change-Managements ist die klassische Projektarbeit. Es gibt ein Ziel, das erreicht werden soll. Daraufhin wird ein Projektplan erstellt, kommuniziert und umgesetzt. Die Komplexität des Change entsteht jedoch aus anderen Gründen – den psychologischen und soziologischen Elementen, die dazu führen, dass man Menschen auf einem Stück der Reise mitnehmen muss. Wenn da nun aber nur der Chef ist, der irgendwie etwas will und erstmal losrennt und die Mannschaft nicht mit einbezieht, weil diese noch nicht richtig verstanden hat, dass quasi jetzt hier eine Veränderung notwendig ist, dann steht er irgendwann allein da, und genau da wird es schwierig.

Von der Energiebilanz her ist es absolut nachvollziehbar, warum Menschen Konstanz haben wollen. Man hat einmal etwas gelernt, hat verstanden, wie die Dinge funktionieren, und profitiert dann davon. Wenn sich Dinge verändern, muss man wieder neu lernen und sich auf neue Situationen einstellen. Das heißt, immer wieder Risiken einzugehen und immer wieder auch Fehler machen oder falsche Entscheidungen treffen zu können. Es ist also ganz natürlich, dass Menschen und Unternehmen versuchen, Veränderung zu vermeiden, auch wenn alle wissen, dass sie notwendig ist.

Es ist deswegen wichtig, einen Fokus auf die folgenden drei Schlüssel zu legen, um die Mitarbeitenden zielführend mitzunehmen: Welchen übergeordneten (und nachvollziehbaren) Sinn hat die Veränderung? Ist die Umsetzung der Veränderung plausibel? Was bedeutet das für die Mitarbeitenden?

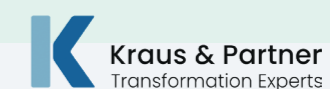
**Nun lässt sich auch das Betriebliche Gesundheitsmanagement als moderner Change in Unternehmenskulturen bezeichnen. Warum spielt das Thema inzwischen eine so große Rolle?**

Da gibt es für mich drei entscheidende Gründe. Erstens: Das „Gut Mitarbeitende“ ist teurer geworden und somit muss sich mehr um dieses Gut gekümmert werden. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ist hierfür ein entscheidender Hebel. Zweitens: Die Unternehmenskultur als wettbewerbsdifferenzierendes Merkmal ist viel relevanter geworden. Arbeitsklima und Zugehörigkeit sind zu einem Wettbewerbsvorteil geworden. BGM ist auch hier ein wichtiges Element. Es ist dabei viel mehr, als nur zu sagen: „Ich habe hier eine Hebevorrichtung am Schreibtisch und ergonomisches Büromöbel“. Das investiert mein\*e Arbeitgeber\*in in mich und meine Gesundheit.“ BGM kann Firmen in Sachen Arbeitgeberimage letztendlich unterstützen und den Vorteil am Arbeitsmarkt ausbauen. Und drittens: Wir leben in einer Welt, in der Kultur immer stärker gefördert wird. Die kulturelle Fürsorge ist ebenfalls zu einem höheren Gut geworden. BGM hat sich hierbei zu einem Management-Instrument entwickelt, das sicherstellt, dass diese Fürsorge auch richtig wahrgenommen wird. Dabei ist es essenziell, dass Mitarbeitende dieses Konzept nicht als reines Top-down-Thema mit einer hohen Erwartungshaltung für sich definieren. Arbeitszufriedenheit und Leistungsbereitschaft hängen zu einem großen Teil auch von einem selbst ab. Metaphorisch gesehen reicht es eben nicht aus, nur ein Abo für das Fitnessstudio zu haben, man muss auch hingehen. Ähnlich ist es im Unternehmen. Es genügt nicht, nur die Rahmenbedingungen sicherzustellen. Es geht darum, die Haltung und die Einstellung der Menschen zu den Themen Gesundheit, Zufriedenheit und Leistungsbereitschaft zu fördern.



**Denken wir abschließend 20 Jahre in die Zukunft: Welche Veränderungen sehen Sie im BGM realistisch auf uns zukommen?**

Der Trend ist ganz klar: BGM fokussierte sich bislang eher auf die physische Gesundheit. Das Thema psychische Gesundheit (hat bereits) und wird einen noch höheren Stellenwert bekommen. Außerdem kommen wir im BGM immer stärker in die Themen Kultur und Zusammenarbeit rein, wie schon erwähnt. Arbeitszufriedenheit wird letztendlich und allgemein eine größere Rolle spielen. Die Entwicklung geht in die Richtung: Was kann mit BGM für mehr Arbeitszufriedenheit und Leistungsbereitschaft getan werden?



Kraus & Partner  
Transformation Experts  
Tel.: 07251 / 989034  
Mail: [info@krauspartner.de](mailto:info@krauspartner.de)  
[kraus-und-partner.de](http://kraus-und-partner.de)



# Vorbildlich – Role Models in Change-Prozessen

Fest steht: Besonders in Zeiten des Umbruchs sind Vorbilder, sogenannte Role Models, essenziell. Sie spielen eine komplexe, aber wichtige Rolle innerhalb des Unternehmens. Sie bieten Orientierung, Unterstützung und können Motivator\*innen für Mitarbeitende sein.

## Wer ist ein Role Model?

Theoretisch kann jede\*r eine Vorbildrolle in einem Change-Prozess einnehmen. In der Realität wird diese Funktion jedoch vor allen Dingen von Führungskräften bekleidet. Da Veränderung oft mit Unsicherheit einhergeht, schauen Mitarbeitende besonders genau darauf, welches Verhalten in den oberen Etagen an den Tag gelegt wird. Nehmen Vorgesetzte und Abteilungsleiter\*innen das neue Mindset ernst und setzen es um? Oder wird viel über Change geredet, aber am Ende nichts davon glaubhaft in die Tat umgesetzt? Je nachdem, zu welchem Ergebnis man kommt, gestaltet sich auch der Erfolg oder Misserfolg des Change-Unterfangens.

## Was macht Role Models aus?

Vorbilder sind Motivator\*innen. Indem sie den Change-Prozess annehmen und ihn aktiv in ihren Alltag implementieren, zeigen sie anderen, wie es geht – und dienen als Inspiration. Darüber hinaus wirken sie so als natürliche Verstärker\*innen, was die Ernsthaftigkeit der Veränderung angeht.

In Change-Prozessen schwingt immer auch eine gewisse Unsicherheit und Angst vor Veränderung mit: Reichen meine Kompetenzen aus? Schaffe ich es, das neue Mindset zu leben? Bin ich in der Lage, die neue Software zu bedienen? Vorbilder können hierbei ebenso als Mutmacher\*innen fungieren, indem sie anderen Mitarbeitenden Orientierung bieten.



Role Models können den Beteiligten konkrete Hilfestellungen geben (Nutzung einer neuen Software, Umsetzung einer neuen Strategie etc.) und damit eine Anlaufstelle für Kolleg\*innen sein. Sie vermitteln eine Art Unterstützung und bieten Führung.

## Das Role-Model-Einmaleins

- Stehen Sie zu dem, was Sie sagen, und leben Sie es authentisch vor.
- Gehen Sie mit einer positiven Einstellung an die Sache heran. So stärken Sie die Motivation des ganzen Teams und zeigen, dass Change mit einer gewissen Leichtigkeit ablaufen kann.
- Loben Sie Ihr Team – das hält den Einsatz und das Engagement hoch.
- Nehmen Sie mögliche Ängste, Sorgen und Unsicherheiten ernst. Gehen Sie darauf ein und bieten Sie konkrete Lösungen sowie Hilfestellungen.
- Seien Sie transparent. Gerade in Change-Prozessen ist Kommunikation das A und O.

# Change-Trends 2022

Welche Veränderungsthemen und -trends haben Unternehmen aktuell verstärkt im Fokus? Wir stellen Ihnen unsere Top Vier vor.



## Smarte Unterstützung: Einsatz digitaler Plattformen

Um neue Prozesse, Produkte und Programme so effizient wie möglich zu implementieren, muss es Mitarbeitenden so einfach wie möglich gemacht werden, diese zu verstehen und anzuwenden. Interaktive Rundgänge, Produkttouren, Schritt-für-Schritt-Anleitungen: Mit digitalen Adoptionsplattformen und In-App-Anleitungen, die direkt in Arbeitsabläufe eingebettet werden, können sich Beschäftigte schneller zurechtfinden und erhalten im richtigen Moment Hilfestellungen. Bei vielen Anbietern lassen sich die Anwendungen sogar individuell anpassen.



## Proaktive Hilfe: datenbasiertes Change-Management

In welche Richtung sollte sich ein Unternehmen entwickeln? Anstatt einen Blick in die Glaskugel zu werfen, können Daten eine wertvolle Unterstützung in Change-Prozessen sein. Sie helfen Change-Manager\*innen dabei, Trends im Auge zu behalten und auf Basis von validierten Zahlen, Daten und Fakten proaktiv Entscheidungen zu treffen. In der Vergangenheit beriefen sich Change-Manager\*innen dazu häufig auf interne Umfragen. Nun können sie auf noch fundiertere und auch externe Quellen zurückgreifen. Beispielsweise durch die sozialen Medien, interne soziale Plattformen und Kommunikations-Tools, aber auch durch Apps zur Mitarbeitendenbindung. Das ist nicht nur effektiver, sondern auch schneller. So können über das entstandene Meinungsbild gegebenenfalls Anpassungen des Change-Prozesses vorgenommen werden. Umfragen, Tools und Analysen können außerdem genutzt werden, damit künftige Veränderungsinitiativen noch reibungsloser verlaufen.



## Alle an Bord: digitale Arbeitsplätze

Präsenzzeit im Büro von neun bis fünf Uhr: Das gehört für einige Arbeitnehmende der Vergangenheit an. Spätestens seit Beginn der Corona-Pandemie arbeitet ein nicht unbedeutender Teil der Beschäftigten remote oder in einer hybriden Arbeitsumgebung. Change-Prozesse müssen an die heutige Arbeitsumgebung angepasst werden. Das heißt zum Beispiel, dass Schulungsmaterialien und -ressourcen optimiert werden, um remote und hybrid arbeitenden Kolleg\*innen gerecht zu werden. Da wir in gewisser Weise von Tools und Plattformen abhängig sind, um zu arbeiten und zu kommunizieren, müssen Mitarbeitende stetig auf dem neuesten Stand sein und bleiben. Change-Manager\*innen werden daher immer häufiger für die Implementierung neuer Richtlinien oder Tools verantwortlich sein.



## Da steckt viel drin: Change vermenschlichen

Ob für das Unternehmen oder für die Mitarbeitenden: Veränderungsprozesse bieten Mehrwerte für alle Beteiligten. Und die gilt es zu sehen und stärker in den Fokus zu rücken. Würde man sich häufiger einmal die Frage stellen: „Was steckt in diesem Wandel drin – für meine Firma, für mein Team und für mich?“, würden Veränderungsinitiativen vermenschlicht werden und viel häufiger erfolgreich ablaufen. Wandel bietet nämlich jede Menge: persönliche und berufliche Weiterentwicklung, das Erwerben neuer Fähigkeiten oder das Ausprobieren von Neuem. Change-Manager\*innen sollten dieses Potenzial nutzen, um Beschäftigte aktiv für den Wandel zu gewinnen. Er kann sie auf ganz neue Weise erfüllen und zufriedener machen.

# Veränderung gestalten – mit den passenden Tools und Methoden

Beständigkeit und Vorhersehbarkeit sind längst zu Fremdwörtern in unserem Alltag geworden. Anpassung und Flexibilität sind die Attribute unserer Zeit. Mit entsprechenden Change-Management-Methoden und -Tools kann man diese Veränderungen einerseits kontrolliert herbeiführen und andererseits zügig auf sie reagieren. Wir erklären, warum es wichtig ist, die richtigen Methoden und Tools auszuwählen, und stellen eine Auswahl vor.

## Warum ist die geeignete Wahl entscheidend?

Veränderung in einem Unternehmen ins Rollen zu bringen und erfolgreich umzusetzen, kann eine echte Herausforderung für alle Beteiligten sein. Das für die individuellen Ansprüche passende Modell oder Tool auszuwählen, vergrößert daher die Chance, Veränderungen mit einer höheren Erfolgsquote umzusetzen. Diese Instrumente geben Leitfäden zur Gestaltung der Prozesse an die Hand und damit eine konkrete Hilfestellung vor.

## Wie findet man das passende Tool oder die richtige Methode?

Die passende Wahl hängt in erster Linie von drei Dingen ab: dem konkreten Thema, das angegangen werden soll, den Bedingungen, die im entsprechenden Unternehmen herrschen, und den Mitarbeitenden selbst. Denn das Team ist entscheidend für den Erfolg eines Change-Prozesses. Eine Analyse des Ist-Zustands ist daher zu Beginn sinnvoll. Mit ihr lassen sich die Grundvoraussetzungen ebenso abklopfen wie die Haltung und das Stimmungsbild der Belegschaft. Auf dieser Grundlage kann dann festgelegt werden, welche Methode, welches Tool oder welche Maßnahmenkombination am zielführendsten ist.



## Methodisch an die Sache herangehen

### 1) Sprint-Logik-Methode

Um gerade bei komplexen Transformationsprozessen nicht den Fokus zu verlieren und Transparenz zu wahren, kann diese Methode Wunder wirken. Denn sie gibt eine klare Struktur zur Orientierung vor. In festen Sprint-Phasen, die sich aus Planung, Berichterstattung und Rückblick zusammensetzen, werden kleine Einzelprozesse des Gesamtprozesses bearbeitet. Nach dem Abschluss eines Einzelprozesses wird der nächste angegangen und so weiter.

### 2) 3-Phasen-Modell nach Kurt Lewin

Der Ursprung des Modells liegt in den 1940er Jahren. Grundsätzlich teilt der Psychologe Kurt Lewin einen Change-Management-Prozess in drei Phasen ein:

**Die erste Phase nennt er Unfreeze-Phase.** Hierbei analysiert das Team den Ist-Zustand mithilfe der Führungsebene. Wichtig hierbei: Alle Mitarbeitenden werden von der Notwendigkeit der Veränderung überzeugt.

**Die zweite Phase ist die Change-Phase.** Die Veränderung wird eingeführt. Kommunikation ist das A und O, um alle Mitarbeitenden aktiv mit einzubeziehen.

**Die dritte und letzte Phase wird als Refreeze-Phase bezeichnet.** Sie stellt sicher, dass die entsprechenden Prozesse kontrolliert werden, bis die Veränderung verinnerlicht wurde und gelebt wird. Trainings und Coachings begleiten die Eingewöhnung.

### 3) ADKAR-Modell nach Jeff Hiatt

Unterteilt in fünf Phasen, gestaltet sich ein erfolgreicher Change-Prozess für den/die Entrepreneur\*in wie folgt: Phase 1 (Awareness) setzt darauf, Verständnis zu schaffen. Alle Mitarbeitenden müssen nachvollziehen können, warum eine Veränderung notwendig ist. In Phase 2 (Desire) wächst der Wunsch nach Veränderung. Die Mitarbeitenden sehen die Vorteile und möchten aktiv mitgestalten. Das Ziel des Change wird durch die Aneignung von Wissen in Phase 3 (Knowledge) greifbarer. Phase 4 (Ability) lädt zum Handeln ein. Mitarbeitende erlernen neue Fertigkeiten und setzen diese dann ein. Phase 5 (Reinforcement) beschäftigt sich mit der Festigung der Veränderung. Es macht außerdem allen am Change-Prozess-Beteiligten deutlich, dass es keinen Weg zurück gibt.

## Change: nicht ohne das passende Tool



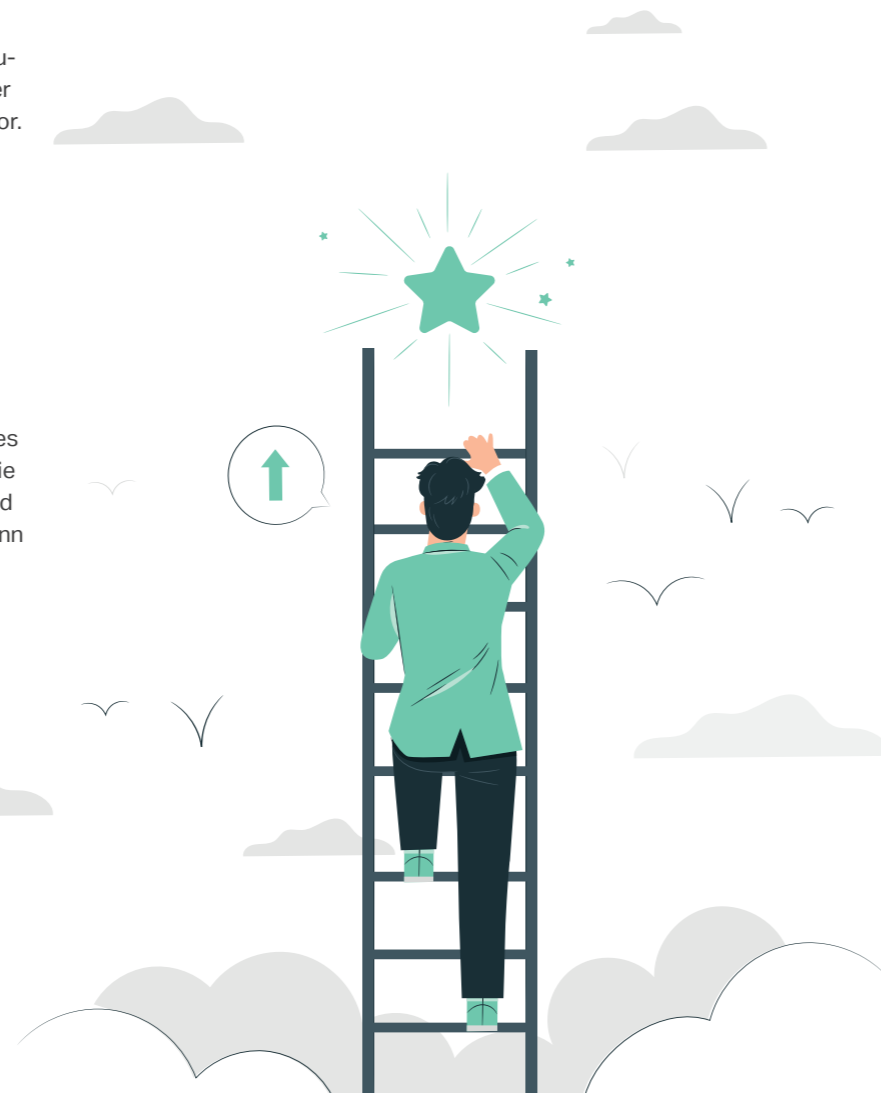
Mit der factro-Plattform können Projekte und Aufgaben angelegt und sinnvoll miteinander verknüpft werden. Darüber hinaus lassen sich Strukturbäume, Boards und Tabellen erstellen, mit denen die einzelnen Prozessschritte für alle transparent und übersichtlich zur Verfügung stehen. Zudem wird die Erstellung von Reportings und detaillierten Zeitplänen mit factro vereinfacht.

## whatfix

Die interaktive digitale Plattform Whatfix ist auf das Onboarding und die Weiterbildung der Mitarbeitenden spezialisiert. Wenn eine neue Technologie eingeführt wird, leitet das Change-Management-Tool die Angestellten über personalisierte Schulungsprogramme durch alle Prozesse der neuen Technologie. Das Besondere: Die Anwender\*innen lernen während ihres täglichen Arbeitsalltags. Das führt zu einer verbesserten Produktivität während der Umstellung und alle Beteiligten finden sich nach dem Wechsel schnell zurecht.

## Howspace

Die Organisationsplattform bietet Hilfe bei der Umsetzung von Change-Management-Prozessen. Konkret erleichtert Howspace den Austausch der Mitarbeitenden – unabhängig davon, von wo aus auf das Tool zugegriffen wird. Auf diese Weise wird die Zusammenarbeit an neuen Prozessen effizienter. Zusätzlich kann Howspace individuell an Anforderungen angepasst werden und lässt sich besonders nutzerfreundlich bedienen.





# Change im BGM

Wandel findet nahezu überall statt: in der Gesellschaft, in Unternehmen und bei uns selbst. Auch das Betriebliche Gesundheitsmanagement sieht sich mit den Auswirkungen von Change auf vielfältige Weise konfrontiert.

## Die Rolle von BGM – heute und morgen

Die Gesundheit rückt mehr und mehr in den allgegenwärtigen Fokus. Vor allem in den letzten Jahren hat sie einen immer höheren Stellenwert in Unternehmen, bei Individuen und in der Gesellschaft bekommen. Damit einhergehend wird auch das Thema BGM zunehmend relevanter beziehungsweise bekannter.

Gleichzeitig muss das Betriebliche Gesundheitsmanagement jedoch auch mit vielen anderen Themen konkurrieren: Schnell-

lebigkeit, Arbeitsverdichtung und Co. fordern unter anderem dazu auf, sichtbar(er) zu sein und zu bleiben, innovativer zu kommunizieren und neue Wege zu gehen. Der Legitimationsdruck wird größer. Konkret heißt das: Das BGM wird zukünftig noch deutlicher und stärker am Erfolg gemessen. Ziele und Kennzahlen sowie entsprechende Auswertungen gewinnen an Bedeutung und werden zur neuen Norm.

### Welche Prognosen lassen sich daraus ableiten?

- 1) BGM wird digitaler, um mit den stetigen Veränderungen mitzuhalten und Arbeitgeber\*innen und Arbeitnehmer\*innen wie gewohnt die bestmöglichen Konzepte, Maßnahmen und Angebote bereitstellen zu können.
- 2) BGM muss sich agiler als zuvor an neue Gegebenheiten anpassen, um mit dem stetig zunehmenden Tempo Schritt zu halten.
- 3) Angebote rund um BGM müssen individueller und zielgruppenspezifischer sein, um die entsprechenden Interessengruppen zielgerichtet abzuholen und sich von anderen abzugrenzen.
- 4) BGM-Angebote müssen innovativer sein – so rücken Bereiche wie die mentale Gesundheit oder das Führen auf Distanz stärker in den Fokus.



## BGM als Indikator für Change

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist genau genommen ein Change-Management-Prozess. Das mag zunächst einmal wenig plausibel klingen. Schaut man jedoch etwas genauer hin, wird klar, dass sich die beiden Themen sogar bedingen.

### BGM = Change?

Unternehmen, die ihre Strukturen, Prozesse und Angebote auf die Mitarbeitendengesundheit ausrichten, sind bereits per Definition Change-orientierte Unternehmen. Denn wird BGM ganzheitlich betrachtet, geht es immer auch mit einem Veränderungsprozess einher.

Change bedeutet, dass das Unternehmen oder die Organisation im Anschluss anders aussieht als vorher. Für das Thema BGM heißt das heruntergebrochen, dass Gesundheit in der Unternehmenskultur einen anderen Stellenwert erhält. Hier helfen selten vereinzelt Aktionen nach dem Gießkannenprinzip – nötig sind klassische Tools des Change-Managements.

Dazu gehören zu Beginn verschiedene Analysen, zum Beispiel in Form von Mitarbeitendenbefragungen, die entsprechende Schwachstellen und Handlungsfelder aufzeigen und zielgerich-

tete Maßnahmen möglich machen. Auch die Festlegung von Zielen und entsprechenden Kennzahlen ist entscheidend. Ein Projektplan, der die zeitlichen, personellen und finanziellen Ressourcen einordnet und die Ziele in mehrere Teilziele zerlegt, hilft bei der Planung. Die Einbindung aller relevanten Stakeholder\*innen sowie die Kommunikation an die Belegschaft sind im BGM das A und O. Nicht zuletzt spielen die Führungskräfte als Vorbilder, Multiplikator\*innen und Gestalter\*innen von Arbeitsprozessen und Teamklima eine entscheidende Rolle.

Schnell wird also deutlich, wie sehr BGM dem klassischen Change-Management ähnelt, weil es letztlich genau das ist: ein Change-Prozess.



# Gesellschaftlicher Wandel – die Welt im Umbruch

Gefühlt ist es doch so: Dinge, die das Leben und Handeln der Menschen heute noch prägen, sind morgen oftmals schon Schnee von gestern. Die Geschwindigkeit, mit der sich unser Umfeld wandelt, ist im 21. Jahrhundert höher denn je. Welches Phänomen steckt hinter dieser Veränderung und welche Ursachen hat sie? Was ist ein konkretes Beispiel? Und was wird uns in Zukunft beeinflussen?

## Worum geht's eigentlich?

Als gesellschaftlichen Wandel bezeichnet man Veränderungen, die ein neues Verhalten oder veränderte Denkweisen in der Gesellschaft hervorrufen. Das Besondere daran: Die Veränderungen geschehen oftmals unvorhersehbar und schleichen sich nach und nach in den Alltag ein. Über einen längeren Zeitraum erfährt die Gesellschaft so einen Umbruch. Der Wandel wird dabei in verschiedenen Dimensionen sichtbar: sozial, wirtschaftlich, ökologisch und kulturell.

## Die Ursachen für gesellschaftlichen Wandel

Ist es die Technik, die ein verändertes Zusammenleben der Menschen beeinflusst? Oder die Globalisierung? Welchen Einfluss hat die Politik auf den Umbruch in der Gesellschaft? Fest steht, dass die modernen Medien, das Fernsehen und immer mehr auch das Internet die Menschen und ihr Handeln prägen – bis hin zu weitläufigen Veränderungen in der gesellschaftlichen Struktur.

## Ein Beispiel für gesellschaftlichen Wandel

In den letzten 40 Jahren hat Deutschland einen tiefgreifenden Umbruch erlebt. Vor allen Dingen die Wiedervereinigung gilt als Paradebeispiel für gesellschaftlichen Wandel. Mit dem Zusammenbruch der DDR und dem Wegfall der innerdeutschen Grenze erlebten die ehemaligen DDR-Bürger\*innen eine weitreichende Veränderung, die sich durch viele ihrer Lebensbereiche zog. Die fundamentalste war dabei wohl, dass die Menschen zu freien Bürger\*innen wurden, die in einem demokratisch regierten, freiheitlichen Staat leben.

## Ein Blick in die Zukunft – vier soziale Megatrends

Wohin sich die Gesellschaft entwickeln wird, kann nur schwer oder gar nicht vorausgesagt werden. Was man jedoch bereits jetzt beobachten kann, sind sogenannte Megatrends. Diese beschreiben Wandlungsprozesse, die unsere Welt in naher Zukunft mehr oder weniger stark verändern werden – und damit auch den gesellschaftlichen Wandel vorantreiben.

### 1) Attention Economy

Der ständige Blick aufs Handy, 24/7-Erreichbarkeit, stetiger Informationskonsum: Die Aufmerksamkeit von Nutzer\*innen zu bekommen, wird immer schwieriger. Die Folge: Firmen werden sich immer ausgefeiltere Marketingstrategien einfallen lassen müssen, um dem gerecht zu werden.

### 2) Conscious Eating

Wo kommen die Lebensmittel auf dem Teller her? Welche Auswirkungen hat ihre Erzeugung? Fragen wie diese kommen bei immer mehr Menschen auf den Tisch. Der bewusste Umgang mit Ernährung und den konsumierten Nahrungsmitteln rückt zu Recht stärker denn je in den Vordergrund. Neben der Zubereitung geht es auch um eigene Essgewohnheiten und moralische Wertvorstellungen.

### 3) Future Skillset

Ein rasanter Wandel und jede Menge Umbrüche sind in der heutigen Arbeitswelt zur Normalität geworden. Um bei neuen Arbeitsmethoden, Arbeitsmodellen und sogar gänzlich neuen Berufsbildern mithalten zu können, wird ein lebenslanges Lernen unverzichtbar.

### 4) Woke Culture

Hinter diesem Begriff versteckt sich das gestärkte Bewusstsein für Diversität auf der einen Seite und für soziale Ungleichheit in der Gesellschaft auf der anderen. Der Wunsch nach einer Veränderung der Verhältnisse hin zu mehr Chancengleichheit für alle Bevölkerungsschichten, Geschlechter und Lebensbiografien wird stetig größer.



# Mut zur Veränderung – warum das guttut

Den Vorsatz für Veränderung zu fassen, ist die eine (leichte) Sache. Diesen dann auch wirklich in die Tat umzusetzen, ist eine ganze andere. Der Mensch ist ein Gewohnheitstier. Da verwundert es nicht, dass die wenigsten von uns Wandel mit offenen Armen begrüßen.

Wie das dennoch gelingen kann, erfahren Sie unter anderem hier.

## Darum macht uns Veränderung zunächst Angst

Veränderung bedeutet, die eigene Komfortzone zu verlassen, offen zu sein für das, was kommt. Unser Verstand strebt naturgegeben jedoch nach genau dem Gegenteil: Routine, Sicherheit und Bequemlichkeit. Er hat Angst vor Neuem und Ungewissem. Und auch unser Gehirn wird in seinem Routineablauf gestört, wenn sich Dinge ändern. Wandel fühlt sich deswegen oft sehr anstrengend an. Hinzu kommt, dass wir Risiken und Gefahren, die Veränderung immer auch mit sich bringen kann, gern aus dem Weg gehen – auch dann, wenn wir sie uns nur einbilden. Darüber hinaus tendiert der Mensch dazu, den Einfluss einer negativen Veränderung, die von außen kommt, zu überschätzen. Denn in der Regel sind wir sehr gut dazu in der Lage, uns der neuen Situation zu stellen und diese zu meistern.



## So fällt uns Wandel leichter

- 1 Selbstreflexion**  
Fragen Sie sich regelmäßig: In welchem Lebensbereich sollte sich etwas ändern? Was hält mich noch zurück, um diese Dinge zu verändern?
- 2 Schritt für Schritt**  
Teilen Sie Ihre Vorsätze zur Veränderung in mehrere kleine und realistische Zwischenschritte auf. So verhindern Sie, zwischendrin aufzugeben, und bleiben eher am Ball.
- 3 Das Ziel vor Augen**  
Schreiben Sie sich Ihr Ziel auf, hängen Sie ein Bild auf, das Sie mit Ihrem Ziel verbinden, oder erstellen Sie sich schriftlich einen Plan.
- 4 Rückfälle gehören dazu**  
Akzeptieren Sie den Rückschritt und fragen Sie sich, warum Ihnen die Veränderung gerade jetzt so schwerfällt. Vermeiden Sie es, direkt alles in Frage zu stellen.
- 5 Faktor Zeit**  
Erfolgreiche Veränderung braucht ihre Zeit – und die sollten auch Sie sich geben. Mit Geduld und Ruhe sind die Erfolgsaussichten um einiges größer als bei schnellen, mit Druck erreichten Veränderungen.

# Vorsatz „gesünder leben“ – so klappt's

Endlich abnehmen, mehr Sport machen und weniger Fast Food essen: Die Liste der Dinge, die Menschen für ein gesünderes Leben gern ändern würden, ist lang. Das Engagement für die Umsetzung ist meistens eher klein. Warum gesund zu leben gut für uns ist, welches die größten Risiken sind und wie Sie Ihre Gesundheit dauerhaft in den Fokus setzen, verraten wir Ihnen.

### Die größten Risiken für die Gesundheit

- Keine Überraschung: Tabakkonsum, ungesunde Ernährung und übermäßiger Alkoholkonsum zählen zu den größten Killern für unsere Gesundheit. Wer raucht, hat beispielsweise ein 57 % höheres Risiko, frühzeitig zu sterben.<sup>6</sup>
- Mangelnde Bewegung ist nicht nur schlecht für unser körperliches Wohlbefinden, sondern zieht sich mittlerweile auch durch alle Altersklassen. Haltungsfelder, Schädigungen des Knochen- und Bandapparates und Stoffwechselstörungen können die Folgen sein.

### Die gute Nachricht ist: Wir können etwas dagegen tun

- Wir haben es selbst in der Hand. Gesundheit kommt zwar nicht von allein, doch wir können einiges für sie tun. Ausreichend Bewegung und Sport, eine ausgewogene und gesunde Ernährung, Zeit mit dem Freundeskreis oder der Familie: All das trägt zu einem gesundheitsbewussten Lebensstil bei.
- Durch einen aktiven Lebenswandel steigt die Lebenserwartung und wir werden deutlich älter. Bis zu zehn Jahre können wir uns so selbst schenken. Das zeigt eine Studie des Instituts für Sozial- und Präventivmedizin der Universität Zürich.<sup>7</sup>

### So besiegen Sie Ihren inneren Schweinehund langfristig

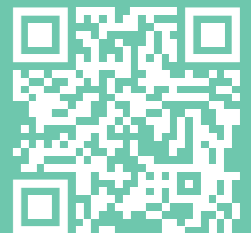
**Mut und Realismus:** Seien Sie realistisch und setzen Sie sich ernsthaft mit den möglichen gesundheitlichen Risiken Ihres Lebenswandels auseinander. Beschönigen Sie dabei nichts.

**Geduld und Ausdauer:** Stecken Sie sich kleine Ziele, die Sie realistisch erreichen können. Treppe statt Aufzug, Zartbitterschokolade statt Vollmilchriegel oder jeden Morgen ein paar Gymnastikübungen können ein Anfang sein. So haben Sie auch schnell erste Erfolgserlebnisse, die Ihnen dabei helfen, motiviert zu bleiben.

**Austausch und Unterstützung:** Gewohnheiten zu durchbrechen und neue zu implementieren, klappt gemeinsam mit anderen leichter. Treten Sie zum Beispiel einer Laufgruppe bei oder treffen Sie sich mit dem Freundeskreis einmal pro Woche zum gemeinsamen gesunden Kochen.

**Tricks und Technik:** Ein Schrittzähler kann Sie dabei unterstützen, Ihrem persönlichen Gesundheitsziel Schritt für Schritt näher zu kommen und Ihre tägliche Dosis Bewegung zu messen. Mit Apps fürs Smartphone lassen sich darüber hinaus beispielsweise Nährwerte von Lebensmitteln analysieren, Trainingspläne erstellen und Fortschritte dokumentieren.

Machen Sie den Test: Wie wirken sich bestimmte Punkte auf Gesundheit und Lebenserwartung aus?





# Alles in bester Ordnung – aufräumen und ausmisten in den eigenen vier Wänden

Bestimmt haben Sie die folgende Redewendung schon einmal gehört: Wer äußerlich für Ordnung sorgt, räumt auch gleichzeitig in seinem Inneren auf. Und mit Sicherheit kennen Sie das gute Gefühl, das aufkommt, wenn man eine neusortierte Schublade aufzieht, einen Blick in den ausgemisteten Kleiderschrank wirft oder sich abends ins frisch bezogene Bett legt. Lesen Sie hier, wie Ausmisten zum Selbstläufer wird und mit welchen Basistipps Sie blitzschnell für Ordnung sorgen.

## Aufräumen mit System und unseren Basistipps

### Ordnung schaffen mit Sinn

Keine Frage: Wirklich gern räumt niemand auf. Wer jedoch einen Sinn im Ordnungschaffen sieht, kommt viel entspannter zum Ziel. Ein Sinn könnte zum Beispiel sein, dass man sich in einer ordentlichen Umgebung viel wohler fühlt und außerdem mehr Ruhe und Zufriedenheit verspürt. Machen Sie Aufräumen also zu einem Ritual, das einer kurzen meditativen Beschäftigung gleichkommt. Mit Ihrer Lieblingsmusik oder einem spannenden Podcast auf den Ohren geht es außerdem viel leichter von der Hand.

### Schön der Reihe nach

Von einem Raum in den anderen springen, eine Aufräumaktion starten und dann wieder alles stehen und liegen lassen, um in einem anderen Raum loszulegen: Mehrere „Aufräumbaustellen“ gleichzeitig aufzumachen, kann schnell zu Überforderung und Unlust führen. Das Zauberwort heißt Reihenfolge: Setzen Sie sich konkrete Ziele, bevor Sie starten. In welchem Raum, in welchem Bereich oder in welcher Kategorie wollen Sie für Ordnung sorgen? Schreiben Sie sich Ihre Ziele auf und arbeiten Sie dann eins nach dem anderen ab.

### Alles an Ort und Stelle

Wenn jeder Gegenstand in Ihren vier Wänden einen festen Platz hat, gelingt das Aufräumen nicht nur viel schneller, sondern sorgt auch für weniger Fragezeichen. So wandert beispielsweise alles, was zur Kategorie Technik gehört, in eine Box – Ladekabel, Kopfhörer, Akkus und so weiter. Alle Gläser haben ein festes Regalfach und alle Schuhe stehen in einem bestimmten Raum. Nach und nach etablieren sich so immer mehr feste Plätze, an die die verstreuten Gegenstände dann nur noch gebracht werden müssen.

### Regelmäßig ranklotzen

Wenn Sie sich in regelmäßigen Abständen ans Aufräumen machen, kann das große Chaos erst gar nicht entstehen. Das fängt bereits damit an, dass Gegenstände nach dem Gebrauch zeitnah wieder an ihren Platz geräumt werden, oder damit, dass kein Gang umsonst ist: Wenn Sie einen Raum verlassen und in einen anderen gehen, dann schnappen Sie sich beispielsweise direkt einen Gegenstand, der dort hingehört. Erledigen Sie zwischendurch auch immer wieder Kleinigkeiten. Nehmen Sie zum Beispiel den Müll auf dem Weg zur Arbeit direkt mit runter oder räumen Sie schmutziges Geschirr direkt in die Spülmaschine beziehungsweise waschen Sie ab.

### Extratipp: Kleidung

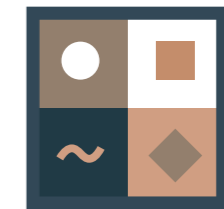
Falten Sie Kleidungsstücke zu rechteckigen Päckchen und sortieren Sie diese in Boxen oder Körben stehend aneinandergereiht ein. So sparen Sie nicht nur Platz, sondern haben auch direkt im Blick, welche Anzihsachen Sie eigentlich in Ihrem Kleiderschrank haben. Die Faltsmethode eignet sich besonders für Shirts, Pullover, Hosen oder Unterwäsche.

## Drei clevere Methoden für intelligentes Ausmisten

- 1 „Eat the frog first“-Methode – das Schlimmste zuerst**  
 Bei welchem Zimmer, welchem Schrank oder welcher Schublade fällt Ihnen das Ausmisten am schwersten? Gibt es Gegenstände, die seit Jahren in der Ecke liegen, von denen Sie sich aber nicht trennen können? Starten Sie mit den Dingen oder Bereichen, die Ihnen am meisten Kopfzerbrechen bereiten. Ist das geschafft, fällt alles andere leichter. **Versprochen!**
- 2 Korbmethode – ab ins Körbchen**  
 Nehmen Sie sich einen großen Korb (eine Box oder Kiste funktioniert ebenfalls) und gehen Sie durch jeden Raum. Dinge, die Sie nicht mehr brauchen, wandern in den Korb. Ist dieser voll, hören Sie auf und verschenken, spenden oder verkaufen seinen Inhalt anschließend. Mithilfe der Korbmethode misten Sie schnell aus und haben auch unmittelbar kleine Erfolgserlebnisse.
- 3 Vier-Kisten-Methode – Augen zu und durch**  
 Nehmen Sie sich vier Kisten. In Kiste 1 kommen alle Sachen, die Sie behalten möchten. In Kiste 2 wandert alles, das Sie verschenken oder verkaufen wollen. Kiste 3 ist für Gegenstände, bei denen Sie sich unsicher sind. Alles, was Sie entsorgen möchten, landet in Kiste 4. Gehen Sie nun von Raum zu Raum und füllen Sie die Kisten. Der Inhalt der ersten Kiste kann im Anschluss wieder eingeräumt werden. Die Dinge aus Kiste 2 werden an Familie, den Freundes-/Bekannteskreis oder auch gemeinnützige Organisationen verschenkt. Die restlichen Utensilien können Sie beispielsweise über Flohmärkte oder Online-Plattformen verkaufen. Um eine endgültige Entscheidung für die Gegenstände aus Kiste 3 zu treffen, hilft es, wenn Sie sich fragen, wie lange Sie die Dinge schon nicht mehr benutzt oder angezogen haben. Gegenstände aus Kiste 4 wandern entweder direkt in den Müll oder werden auf den Recyclinghof gebracht.

### Übrigens:

Als Königin unter den Aufräumprofis gilt seit vielen Jahren die Japanerin Marie Kondō. Die von ihr entwickelte KonMari-Methode gibt eine Schritt-für-Schritt-Anleitung zu effizientem Aufräumen. Probieren Sie es doch gleich einmal aus!



# Nachhaltig gesund mit der Mobil Krankenkasse

Nachhaltigkeit ist das Thema des 21. Jahrhunderts und als gesellschaftliche Aufgabe ebenso für das Gesundheitswesen relevant. Die Mobil Krankenkasse geht den schon vor vielen Jahren eingeschlagenen Weg der nachhaltigen Gesundheit konsequent weiter. Unter dem neuen Claim „Nachhaltig gesund.“ und mit frischem Erscheinungsbild ist sie für ihre rund eine Million Versicherten da. Außerdem neu: das optimierte Leistungsangebot.

## Unser Anspruch: umfassende Nachhaltigkeit

Für uns ist der Begriff Nachhaltigkeit nicht neu. Unsere oberste Priorität ist es, unsere Versicherten dabei zu unterstützen, nachhaltig gesund zu bleiben und wieder zu werden. Dieser Anspruch findet sich nun noch einmal kompakt in unserem neuen Markenclaim „Nachhaltig gesund.“ wieder.

Darüber hinaus wurde das Leistungsportfolio angepasst: Neben Präventions- und Vorsorgemaßnahmen wie Bonusprogrammen, Gesundheitsreisen und -Check-ups fördern wir den gesunden Lebensstil unserer Versicherten dadurch, dass wir einen immer stärkerem Fokus auf digitale Produkte und Services legen. Angebote wie die Online-Sprechstunde, die digitale Patientenakte oder Online-Gesundheitskurse werden in Zukunft noch weiter ausgebaut und gestärkt.



## Nachhaltiges Handeln fängt bei uns selbst an

Auch unser eigenes Verhalten richten wir darauf aus, Nachhaltigkeit in ökologischer, sozialer und ökonomischer Hinsicht zu fördern und zu leben.

**Ökologisch:** Wir gehen so schonend wie möglich mit natürlichen Ressourcen um. Außerdem richten wir unser Handeln und unsere Geschäftsprozesse so aus, dass Wasser, Energie und endliche Rohstoffe nicht verschwendet werden. Wo möglich, werden sie durch erneuerbare Rohstoffe ersetzt.

**Sozial:** Wir stellen den Menschen in den Mittelpunkt und setzen uns für Initiativen ein, die Gerechtigkeit, Sicherheit und Gesundheit fördern. Dazu gehören neben unseren Mitarbeitenden auch alle gesellschaftlichen Gruppen.

**Ökonomisch:** Wir gehen mit Versichertengeldern kostenbewusst, transparent und fair um. Dazu setzen wir diese zielgerichtet ein, um das gesundheitliche Gemeinwohl zu unterstützen und zu fördern.

## Apropos: nachhaltig auf Kurs mit allen Mitarbeitenden und ...

 <p>... dem flexiblen Arbeitszeitmodell „Flex-Office“</p>	 <p>... nachhaltigem Postversand</p>
 <p>... dem Leasing von Dienstfahrrädern</p>	 <p>... Ökostrom an allen Standorten</p>

## Nachgefragt: Wie stehen Sie zum Thema Veränderung?



Carolin Gräw, Referentin für Prävention und Gesundheitsförderung, hat uns drei Fragen rund um Change, Wandel und Veränderung beantwortet.

### Wenn Sie den Begriff Change hören – welcher Gedanke kommt Ihnen als Erstes in den Sinn?

Ehrlicherweise kommt mir zum Thema Change spontan ziemlich viel in den Sinn. Ich weiß gar nicht, womit ich anfangen soll ... Die letzten eineinhalb Jahre habe ich sowohl privat als auch beruflich viel Veränderung durchlebt. Von Vollzeitjob zu Vollzeitmama, dann die Rückkehr ins Berufsleben und nun Alltag mit Job, Partner, Freunden und Kleinkind. Da war einiges los. Aus meinem beruflichen Alltag ist der Begriff Change seit geraumer Zeit auch nicht mehr wegzudenken. Viele Arbeitgeber\*innen, die wir im BGM begleiten, durchleben einen starken Wandel, den wir zum Teil hautnah miterleben dürfen. Vor allem die Themen Digitalisierung und Nachhaltigkeit zwingen zum Umdenken. Und mit Beginn der Pandemie kamen zu diesen schon für sich gewaltigen Themen noch ganz neue Herausforderungen hinzu. Auch mein Arbeitgeber, die Mobil Krankenkasse, stellt sich dem Wandel der Zeit und geht mit neuer Marke, neuer Unternehmensstrategie und vielen damit verbundenen Veränderungen große Schritte voran. Mir gefällt das und ich bin froh, diese Zeit miterleben zu dürfen.

### Wie begegnen Sie persönlich dem Thema Veränderung – im Alltag und im Job?

Grundsätzlich versuche ich, Veränderungen sowohl im Alltag als auch im Beruf positiv zu begegnen. Veränderung gehört zum Leben, sie hilft uns dabei, flexibel zu bleiben, und gibt uns die Chance, immer wieder Neues zu entdecken und zu lernen – auch über uns selbst. Natürlich begegne ich Veränderungen, die durch eine von mir bewusst gefällte Entscheidung bedingt sind, freudiger als solchen, die sich mir eher aufzwingen. Ich bin aber auch davon überzeugt, dass jede Art von Veränderung immer mindestens eine gute Seite mit sich bringt. Diese ist nicht unbedingt offensichtlich und manchmal gilt es, sie erst zu finden. Aber erfahrungsgemäß lohnt es sich, diese Mühe auf sich zu nehmen.

### Welche Tipps haben Sie, um mit dem alltäglichen Wandel gut zurechtzukommen?

In unserer schnellen, sich wandelnden Welt ist es meiner Meinung nach wichtiger denn je, bei sich selbst zu bleiben. Nicht unüberlegt auf jeden Trend aufspringen, Neues erst einmal sacken lassen und sich Oasen der Ruhe schaffen, um regelmäßig Abstand zum Trubel um sich herum zu gewinnen.

Und wenn man sich bezüglich Veränderungen bewusstmacht, dass man immer einen Handlungsspielraum hat, um Dinge zu gestalten, hat man meiner Meinung nach auch schon viel gewonnen.



### Sie haben Fragen?

Dann melden Sie sich gern bei uns. Wir beantworten Ihnen alle Fragen zu den Themen dieser Ausgabe und unterstützen Sie im Bereich BGM. Rufen Sie uns einfach an unter der Nummer **040 3002-837** oder schreiben Sie uns eine E-Mail: [bgm@mobil-krankenkasse.de](mailto:bgm@mobil-krankenkasse.de)

**Sie wollen das Magazin gar nicht mehr erhalten?** Schreiben Sie uns ebenfalls gern an die oben genannte E-Mail-Adresse.



[mobil-krankenkasse.de](https://mobil-krankenkasse.de)



## 24/7 für Sie da!

Mit unserer kostenlosen Online-Sprechstunde bieten wir Ihnen medizinische Beratung und Behandlung per Videocall. Ärzt\*innen aus ganz Deutschland sind an 365 Tagen im Jahr rund um die Uhr für Sie da.

[mobil-krankenkasse.de/online-sprechstunde](https://mobil-krankenkasse.de/online-sprechstunde)

Nachhaltig gesund.

**Mobil**  
KRANKENKASSE