Gesundheitskonzept Rettungsdienst

…ein grundsätzliches Portfolio von Themen, welche direkt oder indirekt mit der Gesundheitsentwicklung innerhalb des Rettungsdienstes verknüpft sein können. Zu nennen sind präventive oder belastungsmindernde Maßnahmen zu Themen wie Bewegung, Ernährung, psychischem und sozialem Erleben. [73, S. 81-83][74, S. 545][36, S. 35-36] Je nach erhobenem Ist-Zustand des Unternehmens können dabei Schwerpunkte gelegt werden, welche sich auf die Bereiche Arbeitsumgebung, Arbeitsbedingungen, körperliche, psychische oder soziale Belastungsfaktoren oder den vorbeugenden Aufbau von Ressourcen nach dem Salutogenesemodell richten [75, S. 24]. Hierunter fallen sowohl verhältnispräventive Maßnahmen wie die Einrichtung der Arbeitsplätze und Rettungsmittel oder die grundsätzliche Führungs- und Informationsqualität innerhalb eines Unternehmens, sowie auch verhaltenspräventive Maßnahmen zum muskulären Ausgleich oder Vorbeugung körperbezogener Überbeanspruchungen. Weiterhin lassen sich an dieser Stelle z.B. Stress- und Konfliktmanagement, Entspannungsfähigkeit, Suchtprävention, Sensibilisierung für die eigene Gesundheit und die Wahrnehmung von persönlichem selbstgefährdenden Verhalten nennen. [29, S. 162][53, S. 38-39][36, S. 26] Insbesondere im Rettungsdienst rücken die Themen Schichtarbeit und Schlaf in den Fokus. Unmittelbar damit verbunden sind auch das Erreichen einer Work-Life-Balance, sowie die Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf. [29, S. 359] Ein eher neueres, aber durchaus relevantes Thema, welches den Rettungsdienst zunehmend stärker tangiert und sich auf die psychische Gesundheit der Mitarbeiter auswirken kann, sind gewalttätige Vorkommnisse gegen Einsatzkräfte. Hier lassen sich nach Angaben des Bundeskriminalamtes kontinuierliche Anstiege der Gewalttaten innerhalb der letzten Jahre verzeichnen. [76] Weiterhin müssen auch branchenübergreifende Themen wie „Mobbing“, „Nachhaltigkeit“, „Inklusion und Diversity“ genannt werden, wobei der Punkt Nachhaltigkeit sowohl auf die Interaktion mit der Umwelt als auch auf die langfristige, strategische Ausrichtung abzielt. [72, S. 92-93][41, S. 60][77, S. 26-27] Alle genannten Kategorien haben dabei Einfluss auf die Mitarbeitergesundheit und münden damit im Erhalt der Arbeitsfähigkeit. [29, S. 297][77, S. 23, 26-27]

Beginnend in der Spitze des Modells, den strategischen Maßnahmen, muss zunächst die langfristige Entstehung eines gelebten BGMs forciert werden. Hierzu und um ein neues Konzept zu etablieren, fortlaufend zu überprüfen und bei Bedarf an die Mitarbeiter und Gegebenheiten innerhalb eines Unternehmens anpassen zu können, eignet sich der bekannte PDCA-Zyklus. Mit diesem können sämtliche getroffene Maßnahmen anschließend flexibel, modern und individuell gestaltet werden. [58, S. 655] Für die Entwicklung ist eine gute Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Disziplinen eines Unternehmens, insbesondere mit den Bereichen Unternehmensführung und Personalmanagement, notwendig. Nur wenn Gesundheit eine von hierarchischer Ebene getragene und vorgelebte Strategie ist, kann ein BGM Wirkung zeigen. Idealerweise wird der Thematik so viel Wichtigkeit eingeräumt, dass daraus ein eigener gesundheitlicher Steuerungskreis wie z.B. ein Gesundheitszirkel mit

Vertretern aller Unternehmensbereiche und -ebenen entsteht. Mitglieder können je nach Unternehmensgröße Führungskräfte, BGM-Beauftragte, Schwerbehindertenvertretung, Betriebsärzte, GKV und andere Versicherungsangehörige, Kommunen, Verbände und externe Dienstleister sein. [58, S. 646][78, S. 141] Diese können dann spezielle Bedarfe über regelmäßige Analysen, wie z.B. Mitarbeiterfragebögen oder Arbeitsplatzbegehungen erkennen und diese unmittelbar in weitere Maßnahmen umsetzen. Auf diese Weise ist auch der Einbezug der Mitarbeiter gewährleistet, welcher einen entscheidenden Einfluss auf die erfolgreiche Umsetzung des Konzeptes hat. [29, S. 138][36, S. 27-29] Um den organisatorischen Rahmen zu schließen, ist es darüber hinaus sinnvoll, die Funktion des BGM in die Unternehmenskultur aufzunehmen und im Leitbild zu verankern [36, S. 30].
Ein weiteres strategisches Ziel im BGM kann der Fokus auf die Ausstattung und Umrüstung vorhandener oder neu erworbener Rettungsmittel sein. Angelehnt an die Aussagen der internen Mitarbeiterbefragung und ergänzt durch die Ergebnisse des aktuellen Forschungsstandes, sollte ein Fokus des Gesundheitskonzeptes auf die Entlastung der Mitarbeiter in Hebe- und Tragebelastungen sein [5, S. 664]. Hier können beispielsweise verbaute Tritthilfen, seitliche Schiebetüren und eine bedarfsgerechte Inneneinrichtung genannt werden. Für Notfallrucksäcke stehen verschiedene Rucksacksysteme zur Verfügung, deren Inhalte und Beschaffenheit durch die DIN 13232 geregelt werden [79]. Denkbar wäre von einem großen Einzelrucksack auf zwei kleinere Modelle zu wechseln und somit die körperliche Belastung der Träger zu minimieren. Im gleichen Zuge lassen sich Veränderungen in der Rucksackaufteilung umsetzen. Hier könnte darauf geachtet werden, dass zusätzlich aufgesetzte Taschen nicht frontal am Rucksack angesetzt werden, sondern eher an den Seiten. Auf diese Weise wird der Körperschwerpunkt weniger stark nach hinten verschoben. Zusätzliche Haltegriffe, sowie Tragegurte für den Patiententransport können ebenfalls unterstützen. Schlussendlich ist der Einsatz von vermehrten Raupenstühlen, so wie auch elektro-hydraulischen Fahrtragen, bzw. Ein- und Ausladesystemen sinnvoll. [46, S. 81-82] [79]

In der darunterliegenden Ebene des Dreieckmodells befinden sich die berufsbezogenen Maßnahmen, welche, angelehnt an die Tätigkeitsbilder in die Bereiche „Führung/ Verwaltung“ und „aktiver Rettungsdienst“ aufgeteilt wurden [44, S. 694-698]. Beginnend mit dem Personal der Führungs- und Verwaltungsberufe und bezugnehmend auf die bereits mehrfach genannte Wichtigkeit von Führungsqualität, sind an dieser Stelle entsprechende Fortbildungen des übergeordneten Personals angesiedelt [80, S. 231][81, S. 302-303] Hier bieten eine Vielzahl an Akademien oder Einzelcoaches, wie z.B. der „VBS – Akademie der Wirtschaft“, Weiterbildungsangebote zur Führungskräfteentwicklung [82]. Wichtig ist auch, dass die Grundlagen der respektvollen Kommunikation, Informationsmanagement und Transparenz Beachtung finden und beispielsweise in regelmäßigen Teammeetings, aber auch in Einzelgesprächen eingesetzt werden [83, S. 623]. An dieser Stelle bieten sich die klassischen Mitarbeitergespräche, aber eben auch gesonderte

Gesundheitsgespräche an, in denen insbesondere die Mitarbeiter eingeladen werden können, die erhöhte Fehlzeiten aufweisen. In diesem Rahmen kann sich kooperativ und ohne Druck über Ursachen und Lösungsansätze ausgetauscht werden. Weiterhin eignen sich solche Anlässe für Wertschätzung und Lob und können das Vertrauensverhältnis zu den Führungskräften stärken. [83, S. 623-626]
Neben dem Fokus auf Führungskräfte wird in diesem Bereich gesonderte Aufmerksamkeit auf den Tätigkeitsort und die damit verbundenen Gesundheitsrisiken gelegt. Hier liegen die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), die Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV), sowie die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) zu Grunde. [84][85][86] Infolgedessen trägt der Arbeitgeber durch regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen und die sogenannte Angebotsvorsorge Verantwortung dafür, dass sich aus der Tätigkeit, in diesem Fall der gehäuften Bildschirmarbeitszeit, keine gesundheitlichen Risiken ergeben oder diese zumindest frühzeitig erkannt und durch geeignete Maßnahmen abgewendet werden können [87, S. 92]. Neben der korrekten Einrichtung der Arbeitsplätze, können hier elektrisch verstellbare Steharbeitsplätze und ergonomisch angepasste Sitzmöbel angeschafft werden. Auch ein Angebot zur bewegten Pause oder spezifizierte Gesundheitskurse zum Ausgleich der Alltagsbelastungen wären denkbar [88, S. 263-264]. Als Motivatoren und Anhaltspunkte können Fitnesstracker eingesetzt werden, die an regelmäßige Bewegungseinheiten erinnern und die Tagesschritte zählen, welche sich am Abend auf mindestens 8.000 bis 10.000 Schritte summiert haben sollten. Wesentlich ist hier, dass die Mitarbeiter zu Anfang gesondert darauf hingewiesen werden, warum Bewegung im Allgemeinen unabdingbar ist. Die Entwicklung des Menschen vom Wandervolk zur Sesshaftigkeit und damit zur vermehrten Sitz- und Liegeposition nimmt negativen Einfluss auf das eigentliche Bewegungssystem. [74, S. 548-549] Da zu diesem Tätigkeitsbereich ausreichend anderweitige Informationen und Angebote verfügbar sind, wird an dieser Stelle nicht weiter auf Möglichkeiten der Gesundheitsförderung von Bürokräften eingegangen.

Parallel dazu können Gesundheitskurse auch auf die Belastungen der Mitarbeiter im aktiven Rettungsdienst angewendet werden. Themen, die innerhalb dessen behandelt werden, könnten beispielsweise Haltungsschulungen, Rückenfitness, Faszien- oder Beckenbodentraining sein, welche sich explizit auf Bewegungsmuster und Überbelastungen innerhalb des Arbeitsalltags konzentrieren. [88, S. 263] Auch regelmäßige Reminderschulungen oder Impulsvorträge zu bereits in der Ausbildung gelernten Aspekten wie Hygiene, Heben und Tragen oder dem koordinierten Einsatz der vorhandenen Medizintechnik können regelmäßig auf dem Plan stehen oder im Rahmen von themenspezifischen Gesundheitstagen aufgegriffen werden. Auf diese Weise kann erlerntes Wissen gefestigt und alltagsrelevanter eingesetzt werden. [88, S. 255, 261-262]
Wie bereits angesprochen, spielt das Thema „Gewalt gegen Einsatzkräfte“ eine immer größer werdende Rolle im Arbeitsalltag. Zu diesem Zweck bieten auch hier verschiedene Dienstleister

Workshops und Kurse an, in denen Techniken zu deeskalativem Verhalten, Eigensicherung und die zugehörige Rechtskunde gelehrt werden. Ein Beispiel bildet hier z.B. „Consulting + Training Dörfler“. [89][76] Speziell für Mitarbeiter die von Schicht- und Nachtdienst betroffen sind, gibt es gesundheitsrelevante Ansätze, die die Auswirkungen derer minimieren können. Möglich wäre, Mitarbeiter bereits bei der Einstellung durch die Betriebsärzte dafür zu sensibilisieren, welche gesundheitlichen Merkmale das Risiko für Beschwerden infolge der Schichtarbeit erhöhen. Hierzu zählen z.B. schwere Magen-Darm-Erkrankungen, insulinabhängiger Diabetes, chronische Schlafstörungen und Andere. [54, S. 537] Erfasst man zusätzlich noch den jeweiligen Chronotyp eines Menschen, können zumindest vorsichtige Annahmen getroffen werden, welche Menschen langfristig mit der Belastung zurechtkommen können und welche vermeintlich eher zu Schwierigkeiten neigen. Spättypen (Eulen), haben demnach weniger Anpassungsschwierigkeiten als Frühtypen (Lerchen). [54, S. 535, 537] Zeitgleich ist der Blick auf die Schichtplangestaltung und die zugehörigen Arbeitszeitmodelle unumgänglich. Sinnhafte Rahmenbedingungen wären hier, auf die Berücksichtigung der persönlichen Präferenz, vor allem aber auf eine frühzeitige Planung mit entsprechenden Erholungsperioden zwischen den Arbeitsschichten zu achten. Schicht- bzw. Nachtdienste sollten dabei nicht häufiger als zwei bis drei Tage hintereinander liegen und im Verlauf vorwärts rotieren, das heißt von Frühdienst, auf Spätdienst, auf Nachtdienst wechseln. Auch ungünstige Schichtabfolgen sollten vermieden werden und Freizeiten, wenn möglich so geplant, dass eine längst mögliche Erholung am Stück gewährleistet ist. [54, S. 537][90, S. 87-88] Schulungsangebote für Betroffene können zudem über die grundsätzliche Chronobiologie des Menschen aufklären und ein Verständnis dafür aufbauen, wie man durch kleine Hilfsmittel die Müdigkeit in der Nachtschicht oder die Wachheit in benötigten Schlafphasen austricksen kann. An dieser Stelle wären beispielsweise Hinweise auf sinnvolle Nahrungsmittel, Lichtmanagement, pharmakologische Hilfen oder Bewegung und Wechselduschen möglich. Zusätzlich kann über ein Urlaubsplus diskutiert werden, welche die Belastungen durch die massiven, körperlichen Einwirkungen geringfügig ausgleicht. [54, S. 536, 538-539][56, S. 909]

Ein weiteres Thema, dass im Rahmen des aktiven Rettungsdienst Beachtung finden kann, sind Ernährungsgewohnheiten. Um die Fokussierung von Fertigprodukten und Süßigkeiten zu reduzieren und stattdessen gesündere Alternativen anbieten zu können, eignen sich auch hier regelmäßige Vorträge oder Erinnerungsmails. Wie die bereits genannte Studie gezeigt hat, liegt das Problem dabei nicht zwingend in der Kenntnis über gesundes Essen, sondern vielmehr in den Parametern Zeit, Stress und Finanzen. [19, S. 4-5] Aus diesem Grund hat das BGM die Verantwortung im Bereich Arbeitszeit- und Pausengestaltung aktiv zu bleiben und sich für verlässliche Optionen stark zu machen. Sinnvoll wären, nach Möglichkeit, die Bereitstellung von gesunden Nahrungsmitteln und Energielieferanten wie abgepackten Salaten, Obstkörben oder Nüssen. [19, S. 6] Zeitgleich können Teambuildingmaßnahmen wie Schnellkochkurse eingesetzt werden, bei denen der Fokus auf eine kurze Kochzeit innerhalb der Pausenkorridore, begrenzte Küchenausstattung oder gesunde Snacks

gegen Heißhungerattacken gelegt werden. Hierzu existieren spezielle Rezeptbücher, welche über gängige Suchmaschinen auffindbar und erhältlich sind. [56, S. 907][88, S. 250] Weiterhin muss im Rahmen der benötigten Flüssigkeitszufuhr auch über die Bereitstellung von Wasser und Tee gesprochen werden. Mithilfe von Trinkbrunnen oder Sprudelgeräten kann die täglich benötigte Wassermenge von 2-3 Litern pro Erwachsenem auch an der Arbeit sinnvoll unterstützt und zeitgleich der Verzehr von Süßgetränken reduziert werden. [74, S. 554]

Innerhalb der dritten Ebene befinden sich die erweiterten Basismaßnahmen, welche durch zeitlich begrenzte Aktionen oder Einmalangebote charakterisiert sind. Die Maßnahmen innerhalb dieser Ebene werden berufsgruppenübergreifend aufgestellt und ergänzen das Angebot der untersten Ebene. Kooperationen mit verschiedenen Dienstleistern zu gesundheitsspezifischen Themen bilden die Grundlage der hier angebotenen Maßnahmen [75, S. 30-31]. Möglich wäre z.B. die Kooperation mit einer gesetzlichen Krankenkasse, welche innerhalb des Unternehmens beratend, analysierend, dienstleistungsausführend oder finanziell unterstützend tätig werden kann. Die gesetzliche Grundlage hierzu findet sich in § 20 Abs. 2 des SGB V, welcher die Vorgaben des „Leitfaden Prävention“ umsetzt und explizit in § 20b die betrieblichen Gesundheitsförderung benennt [87, S. 97-98][91]. Dort wird festgehalten, dass Krankenkassen verpflichtet sind, sich bei der gesundheitsförderlichen Strukturierung von Unternehmen auf vielfältige Weise einzubringen und in gemeinschaftlichen Koordinierungsstellen Hilfs- und Beratungsangebote anzubieten. Jeder Krankenkasse stehen dabei finanzielle Mittel zur Verfügung, die bei Nichtnutzung verfallen. [91] Zur Nutzung der Angebote und Unterstützungsmöglichkeiten können die Krankenkassen direkt oder über die Koordinierungsstellen kontaktiert werden. Anschließend werden im gemeinsamen Gespräch die genauen Bedarfe und Möglichkeiten für jedes Unternehmen ausgelotet und in Angebote umgesetzt [75, S. 98][78, S. 148-149]. In diesem Rahmen dürfen dann beispielsweise Analysen, Vorträge, Screenings oder andere Gesundheitsleistungen, welche sich konkret auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter des jeweiligen Unternehmens beziehen, umgesetzt werden. [36, S. 74-75] Rettungsdienstspezifische Themen könnten in diesem Kontext Wirbelsäulenscreenings, Koordinationstests, Impfkampagnen oder Fragebogentools zu Früherkennung und Umgang mit Burnout-Symptomen oder anderen psychischen Erkrankungen sein. Weiterhin sind Angebote zur Suchtprävention, explizit für Alkohol, Nikotin und digitale Medien einzubeziehen. [56, S. 908][17, S. 83-84][80, S. 252] Neben den Krankenkassen sind auch Kooperationen mit externen Dienstleistern möglich. Wesentlich ist hier eine Orientierung an Qualitätskriterien, die eine sichere, datenschutzkonforme und wirksame Angebotsvielfalt vertreten. Anhaltspunkte für solche Dienstleister könnten z.B. Kooperationen mit Krankenkassen, veröffentlichte Publikationen, nachprüfbare Referenzen oder Fremdevaluationen sein. Weiterhin kann nach der Qualifikation des Dienstleistungspersonals, Zertifikaten oder einer Mitgliedschaft in hochrangigen Verbänden, wie dem Bundesverband Betriebliches Gesundheitsmanagement (BBGM) gefragt werden. [80, S. 236-237] Lokale Physiotherapeuten oder

Fitnesstrainer können tageweise oder im Rahmen fixer Kurskonzepte Maßnahmen anbieten. Je nach Betriebsvereinbarung ist es denkbar, Termine zur Beratung, Massage oder Bewegungsschulung bereitzuhalten. [88, S. 251] Auf diese Weise können bestehende Beschwerden gelindert und Fehlbelastungen durch muskulären Ausgleich vorgebeugt werden. Auch können gemeinsame Sporttreffs unmittelbar im Anschluss oder sogar während der Arbeit, in festgelegten Zeitfenstern, das Teamgefühl stärken und zeitgleich die Freude an (Ausgleichs-)bewegungen schulen. Sind Sportgeräte in den Arbeitsräumen vorhanden, könnten parallel Geräteschulungen durchgeführt oder deren regelmäßige, fehlerfreie und kontrollierte Nutzung forciert werden. Wichtige Punkte, auf die im Rahmen des Trainings geachtet werden sollten, sind korrektes Heben mit geradem Rücken, körpernahe Lasthandhabung, Vermeidung von Rotationsbelastungen, schonende Grifftechniken und die unterstützende Ansteuerung stabilisierender Rumpfmuskeln. [56, S. 909-911][88, S. 259-260]
Für Unternehmen mit unterschiedlichen Standorten oder im Rahmen der Schichtarbeit bieten sich darüber hinaus Onlineangebote an, die flexibel nach Tageszeit, Ort oder Arbeitsaufkommen genutzt werden können. Digitale Instrumente sind spätestens seit der Coronapandemie gängig und branchenübergreifend nutzbar. Unterstützung finden Arbeitnehmer in speziellen Apps, Wearables oder Gesundheitsplattformen, die sowohl die täglichen Gewohnheiten von Trink-, Ess- und Bewegungsverhalten festhalten und analysieren können sowie auch Möglichkeiten für Bewegungspausen, spezielle Trainingsbedarfe oder Entspannungsmaßnahmen präsentieren. [92, S. 318, 325][93, S. 4] Damit die Effekte auch im Arbeitskontext Wirkung zeigen können, muss der Fokus hier idealerweise auf die Etablierung abgestimmter digitaler Instrumente gelegt werden, die betriebsintern angewendet und zusätzlich datenschutzrelevante Hintergründe besitzen [94, S. 797-798]. Sinnvollerweise finden hier zunächst Einführungsveranstaltungen durch geschultes Personal statt. Diese können mögliche E-Health-Lösungen vorstellen und bei Fragen als Ansprechpartner fungieren. [92, S. 318f.] Speziell für die Durchführung von digitalen Gesundheitstagen existieren separate Dienstleister [78. S. 160-161]. Anbieter wie z.B. „Skolawork“ oder „Die Gesundheitsmanager“ bieten hier Tagesangebote mit Webinaren, Vorträgen und Live-Kursen zu den Themen Ernährung, Bewegung, Stressmanagement und Entspannung an. Am Ende werden Handouts und Leistungsberichte in statistischer Form zur Verfügung gestellt. Zeitgleich unterstützen die Anbieter das Unternehmen in der Planung, Aufbau und Durchführung und sind förderfähig gemäß des genannten Paragraphen. [95][96] Auch bei digitalen Angeboten kann neben den zuvor genannten Kriterien auf gängige Qualitätssiegel wie z.B. „HealthOn“ oder „afgis“ geachtet werden. Diese geben Hinweise auf eine sichere, datenschutzkonforme und fachlich korrekte Eignung der jeweiligen Apps oder Webseiten. [97][98]

Empfehlenswert ist es dabei grundsätzlich, zu Beginn des Jahres die Maßnahmen und Aktionen zu planen und den Mitarbeitern einen Überblick über Zeiträume und Möglichkeiten zu geben, damit etwaige Anmeldefristen organisiert und eingehalten werden können. Neben der Vorhersehbarkeit

werden damit auch die Informationen gebündelt und begrenzt, wodurch ein Fokus auf die wichtigsten Aspekte des BGMs bestehen bleiben. [99, S. 566-567]

Die Basisebene, welche auf unterster Etage im Rahmenmodell anzufinden ist, bildet das Fundament des Konzeptes. Sie umfasst alle Maßnahmen, die dauerhaft und unabhängig der Profession angeboten werden und ein Minimum des BGMs beinhalten. Bezugnehmend auf die rechtlichen Grundlagen bilden das ArbSchG sowie das BEM zwei wesentliche Pfeiler [37][38].
Mithilfe einer Sportbox, deren Inhalt auf die spontane, flexible Nutzung während der Arbeitszeiten angepasst ist, kann ein Minimalangebot der Bewegungsförderung geschaffen werden. Ausgestattet mit Kleingeräten wie z.B. Gymnastikmatte, Kurzhanteln in verschiedenen Gewichtsklassen, verschiedenfarbigen Therabändern, Pezziball und Schwingstab lassen sich dabei Übungen für jede Körperregion finden, die durch geeignete Anleitungen zur selbständigen Nutzung anregen. Neben dem Basissortiment könnten auch weitere Trainingsmittel wie Faszientools integriert werden. Hiermit können gute Effekte für die muskuläre Entspannungsfähigkeit und Regeneration erzielt werden, was lindernde Auswirkungen auf bestehende Beschwerden wie z.B. Rückenschmerzen haben kann. [88, S. 260] Wichtig ist, dass, wie bereits bei den erweiterten Basismaßnahmen beschrieben, zumindest eine Einführungsveranstaltung durch Fachpersonal stattfindet, welches sowohl die korrekte, regelmäßige Benutzung sowie auch den hygienischen Umgang mit den Materialien schult und auf Anwendungsfehler und Kontraindikationen hinweist. Selbstmanagement und persönliche Gesundheitskompetenz sollten hieraus resultieren. [41, S. 51][81, S. 298-299] Für körperlich fordernde Berufe, wie sie innerhalb von Rettungsdienstunternehmen anzutreffen sind, empfiehlt sich zudem die Sensibilisierung der Mitarbeiter für eine grundlegende physische Fitness. Diese kann bereits mit zwei bis drei Mal Ausdauertraining pro Woche und zusätzlichem Kraftaufbau eingestellt werden. Hier reichen meist schon kleinere Einheiten von 20 bis 30 Minuten für eine merkbare Veränderung. [74, S. 551] Motivation für körperliche Betätigung kann auch extern und zusätzlich mit Anreizsystemen gefördert werden. Eine Option dafür wäre beispielsweise, die erfolgreiche Teilnahme am deutschen Sportabzeichen mit einer Einmalprämie zu unterstützen. [81, S. 299] Innerhalb diesem werden, angepasst an Alter und Geschlecht des Teilnehmers, die motorischen Grundfertigkeiten Ausdauer, Kraft, Koordination und Schnelligkeit gefordert. Durch den Nachweis verschiedener, innerhalb der Freizeit absolvierter und über längere Zeit vorbereiteter Disziplinen, können so die Ränge Bronze, Silber und Gold erreicht werden. [100] Auf diese Weise kann körperliche Arbeitsfähigkeit durch eine Kombination von privater Fitness und beruflicher Förderung gestaltet werden. Bestehen umfassendere finanzielle Mittel kann auch über die Integrierung eines durch den Arbeitgeber bezuschussten Firmenfitnessanbieters nachgedacht werden [78, S. 160-161]. Dienstleister wie z.B. „Egym Wellpass“ bieten deutschlandweite Kooperationen mit Fitness- und Yogastudios, sportlichen Freizeitanbietern wie Boulderhallen oder Schwimmbädern und Massagepraxen an, deren Leistungen vergünstigt bis kostenfrei bei Vertragsabschluss über den

Arbeitgeber genutzt werden können. Durch die flächendeckende Vernetzung der Dienstleister sind die Mitarbeiter dabei nicht an Einzelstudios gebunden, sondern können auch im Rahmen von Freizeit, Versetzungen, Dienstreisen und unabhängig vom Wohnort auf entsprechende Angebote online und in Präsenz zurückgreifen. [101] Ähnliche Angebote existieren auch für die psychische Betreuung, deren Notwendigkeit innerhalb dieser Bachelorarbeit bereits mehrfach auf der Grundlage vorliegender Studien beschrieben wurde [6][17][18]. Gesprächs- oder Seelsorgeangebote gehören daher zwingend in die Basismaßnahmen, um Alltagsbelastungen abzumildern, schwerwiegende Einsätze im Rettungsdienstalltag verarbeiten zu können oder den Mitarbeitern die Grenzen der Belastungsfähigkeit ins Bewusstsein zu rücken und diese respektieren zu lernen [56., S. 920]. Work-Life-Balance, Stress- und Energiemanagement sollten hier genauso integrierte Themen wie Symptome von Burnout oder Depression sein. Neben speziellen Workshops können Anliegen in telefonischen oder Videosprechstunden mit Fachpersonal anonym, datenschutzkonform und ohne Wartezeit bearbeitet werden. [88, S. 251-253][77, S. 28] Idealerweise kann das emotionale System damit präventiv im Gleichgewicht gehalten und somit einen Zustand der „Kohärenz“ erzeugt werden [73, S. 64]. Die Kosten für das zuvor vertraglich festgelegte Kontingent an Beratungseinheiten pro Mitarbeiter werden dabei im besten Fall vollständig durch das Unternehmen getragen. Mögliche Anbieter solcher Dienstleistungen könnten z.B. „Instahelp“ oder „Human Protect“ sein [102][103].

Um Maßnahmen des BGMs am Ende unternehmensintern zu bewerben, Mitarbeiter für das Thema Gesundheit zu sensibilisieren und eine kontinuierliche Erinnerungsfunktion zu schaffen, muss das Konzept dauerhaft sichtbar sein [36, S. 69]. Die betreuende Person oder Abteilung sollte namentlich genannt und schnell innerhalb der Firmenkontakte auffindbar sein. Zudem können Flyer oder Plakate ebenso wie einführende Gesundheitskampagnen verwendet werden, um Aufmerksamkeit zu erzeugen. Alle Informationen und Maßnahmen können dabei innerhalb des Intranets aufgelistet oder in regelmäßigen Gesundheitsnewslettern verbreitet werden. [36, S. 69-70][104, S. 432-434] Letztere eignen sich ebenfalls gut dafür, aktuelle Themen kurz und kompakt darzustellen und in den Fokus zu rücken. So können gut gestaltete Newsletter beispielsweise zu Anfang einzelne Maßnahmen des Konzepts vorstellen, auf Kooperationen hinweisen, an Tagesschritte erinnern, Rezepte für schnelle Gerichte oder gesunde Smoothies bereithalten, Workshopangebote bewerben, Anmeldefristen aufzeigen oder generelle Gesundheitsthemen bearbeiten, welche für die Mitarbeiter interessant sein können. Abhängig von der Kommunikationsstruktur im Unternehmen kann die Verteilung per Aushang, E-Mail, Firmenplattform, Homepage oder bei Bedarf auch imagewirksam in sozialen Netzwerken erfolgen. [40, S. 198][104, S. 433-434] Zuletzt ist der Einsatz von angepassten Nudges im Rettungsdienst zu bedenken. „Nudging“ bezeichnet dabei die Anwendung von einfachen, kleinen und fast unmerklichen Entscheidungsbeeinflussern, die die Mitarbeiter ohne Ver- und Gebote zu einem gesundheitsgerechten Handeln animieren sollen [105, S. 3]. Für Einsatzkräfte kämen hier bspw. Bewegungserinnerungen durch kleine Tischaufsteller sowie die gesundassoziierte farbliche

Gestaltung in den Pausenräumen in Frage. Weiterhin könnte die Verwendung von QR-Codes, welche direkt auf BGM-Portale mit Informationsmaterial leiten oder die Einrichtung von Raucherzonen, die bewusst weiter weg platziert wurden, Maßnahmen darstellen. Auch kleine Hinweisschilder innerhalb der Rettungsmittel oder digitale Nudges bieten sich an.