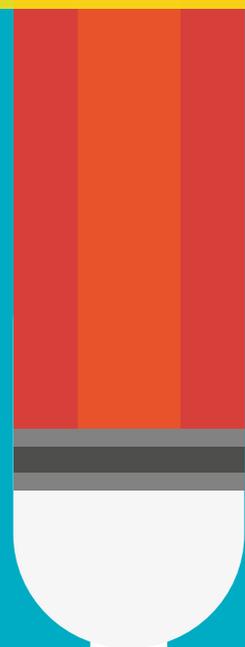
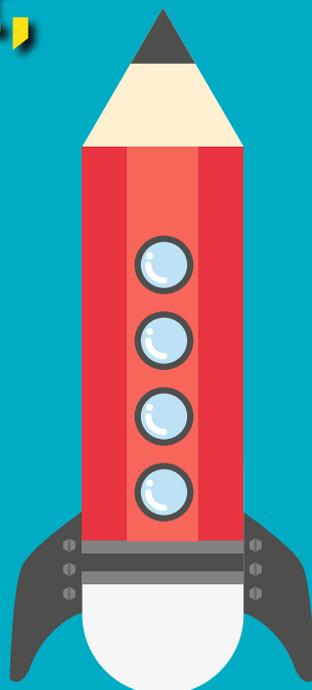


BF REFLEX

06.2016 Für die Branche. Engagiert. Unverblümt. Subjektiv.

Die SHK-Kampagne
»Zeit zu starten«:

Erst Praktikant, dann Azubi.



Wenn die Psyche schlapp macht – Betriebliche Gesundheit, Teil V.

Arbeiten im Generationen-Mix – Konfliktpotenzial oder Chance?

Kennen Sie den? Kommt ein Dichtungseinsatz mit Schwarzem Gürtel zum WC-Terminal...

Das BF-Oktoberfest ist zurück – Hausmesse, Familienfest, moards Gaudi.





Wenn die Psyche schlapp macht – Betriebliche Gesundheit, Teil V.

Arbeiten im Generationen-Mix – Konfliktpotenzial oder Chance?

Kennen Sie den? Kommt ein Dichtungseinsatz mit Schwarzem Gürtel zum WC-Terminal...

Das BF-Oktoberfest ist zurück – Hausmesse, Familienfest, moards Gaudi.

TOPTHEMA



Die SHK-Kampagne »Zeit zu starten«: Erst Praktikant, dann Azubi.

BRANCHENGEFLÜSTER

Damit Sie mitreden können

REPORTAGE

Arbeiten im Generationen-Mix

PRODUKTEMPFEHLUNGEN

Kennen Sie den? Kommt ein ...

INTERN

Das BF-Oktoberfest ist zurück

GEWINNSPIEL

Rebus

IMPRESSUM

Herausgeber
Bergmann & Franz
Nachf. GmbH & Co. KG
Lützowstraße 74
10785 Berlin (Tiergarten)
Postfach 30 13 20
10721 Berlin

Ansprechpartner
Gesa Doerfer
Telefon (030) 26 08-10 24
g.doerfer@bfgruppe.de

Realisation
Team Bose GmbH
www.teambose.de

Redaktionsschluss
30.05.2016

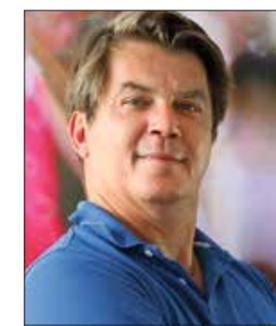
Gedruckt auf Galaxi Keramik

© Bergmann & Franz
Nachf. GmbH & Co. KG
Druckfehler, Irrtümer und alle Rechte vorbehalten. Kein Teil dieser Zeitschrift darf ohne schriftliche Genehmigung veröffentlicht oder verbreitet werden.

NACHGEFRAGT

VIELLEICHT EINE FRAU, DAS WAR ICH NOCH NICHT. ;-)

Der BF.REFLEX-Fragebogen: Heute mit Dieter Bose, Geschäftsführer der Team Bose Werbeagentur.



Wo und was haben Sie heute gefrühstückt?
Zu Hause. Haferflocken mit heißem Wasser aufgegossen und etwas Obst.

Was wollten Sie werden, als Sie klein waren?
Es gab eine Zeit, da wollte ich Pastor werden. Predigen tu ich immer noch gern, jetzt allerdings Werbebotschaften.

Ihr Lieblingstier ist:
Unsere Katze Pünktchen. Sie ist uns zugelaufen und jetzt ein fester Bestandteil der Familie.

Zuletzt richtig gefreut haben Sie sich über:
Dass ich in Ermangelung einer Wasserwaage ein Regal mithilfe eines Glases Wasser gerade an die Wand gebracht habe.

Zuletzt richtig geärgert haben Sie sich über:
Das war kurz vorher. »Wo ist denn diese verdammte Wasserwaage wieder hin?«

An Berlin mögen Sie:
Dass ich mich hier je nach Laune zurückziehen oder ins Getümmel stürzen kann.

Union oder Hertha?
Sorry, liebe Berliner. Bayern München seit Mitte der 1970er Jahre.

Schmeckt gut:
Ich liebe so genanntes »arme Leute Essen« wie Eintöpfe aller Art. Ein gutes Stück Fleisch oder Fisch mit Salat sind aber auch nicht zu verachten.

Was war Ihre persönlich größte Leistung?
Das ist nicht leicht zu beantworten. Wahrscheinlich, Hilfe bei der Bewältigung einer schweren persönlichen Krise anzunehmen.

Glück ist ...
... leider vergänglich.

Sie sind ein Superheld. Was würden Sie gern können?
Die Menschen davon überzeugen, dass es nur zusammen geht.

Welche Musik hören Sie gern?
Da gibt es so viel. Je nach Stimmung. Einer meiner Favoriten ist Ray LaMontagne, ein amerikanischer Singer-Songwriter, der mich oft in melancholischen Momenten begleitet. Ich habe aber auch den »Schweinerock« der 1960er und 1970er Jahre für mich wiederentdeckt. Da wird die Frisur schon mal ordentlich durcheinandergewirbelt. Aber vorher geht das Licht aus, muss ja keiner sehen.

Welchen Menschen bewundern Sie wofür?
Das kann ich nicht an einen Menschen festmachen. Ich bewundere Menschen grundsätzlich dafür, dass sie sich selbst bei heftigem Gegenwind treu bleiben.

Wer oder was wären Sie gern im nächsten Leben?
Vielleicht eine Frau, das war ich noch nicht. ;-)

Welche drei Gegenstände nehmen Sie mit auf eine einsame Insel?
Papier und Stift, man weiß ja nie, was einem in der Situation so alles durch den Kopf geht. Ein Mobiltelefon, damit ich auf dem Laufenden bin, wie es meinen Lieben geht. Ein Boot, damit ich die Insel auch wieder verlassen kann.

Vielen Dank Herr Bose.

BRANCHENGEFLÜSTER

Was Sie wissen sollten, um mitreden zu können.

Da tut man und macht man. Schon wieder David Haines und seine chinesischen Konsorten von Joyou. Es hätte alles so schön sein können beim Lixil-Konzern. Ein Umsatzplus von 10 %, das eine Steigerung von rund 15 Milliarden Euro bedeutet. Das sind für die Japaner fast chinesische (schon wieder dieses böse Wort) Wachstumsraten. Unterm Strich bedeutet das aber netto ein dickes Minus von circa 150 Millionen Euro. Grund dafür sind die Verluste, die das Juyou-Aus verursachte. **So ist das eben: Eltern haften für ihre Kinder.**

MIT ECHTEN AZUBIS BEIM NACHWUCHS PUNKTEN.

Die neue Ausbildungsinitiative des SHK-Handwerks.



Das Thema Nachwuchs beschäftigt unsere Branche ungemein. Zuletzt berichteten wir über die Kampagne des VGT. Doch auch der Zentralverband Sanitär, Heizung, Klima (ZVSHK) engagiert sich seit April mit einer neuen bundeseinheitlichen Nachwuchswerbekampagne. Unter dem Titel »Zeit zu starten« will sie 13- bis 18-Jährige über die vier SHK-Berufe informieren und Schüler für ein Praktikum begeistern. Außerdem bietet sie Betrieben Material, um selbst aktiv zu werden.

Einmal ist keinmal, heißt es zu Recht. Deshalb ist es eine gute Sache, wenn Jugendliche aus mehreren Richtungen auf die SHK-Branche aufmerksam gemacht werden. Die neue Ausbildungsinitiative des SHK-Handwerks ist außerdem etwas Besonderes. Im Vorfeld wurde nämlich ausgiebig Marktforschung betrieben, d.h. man untersuchte, was in der Zielgruppe am besten ankommt. Dabei zeigte sich, dass Jugendliche keineswegs auf Hochglanzwerbung und vollmundige Werbeversprechen in übertriebener Jugendsprache abfahren. Wenn so wichtige und richtungsweisende Entscheidungen wie die Berufswahl anstehen, dann wollen sie vor allem Klarheit, Offenheit und Orientierung, so das Ergebnis der Studie.

Der ZVSHK hat sich das zu Herzen genommen. Im Unterschied zu vielen anderen Nachwuchskampagnen auf dem Markt setzt die Kampagne »Zeit zu starten« auf Authentizität und Transparenz. Das zeigt sich unter anderem darin, dass keine Testimonials – also bekannte Persönlichkeiten – oder Models abgebildet werden, die ein Idealbild der SHK-Berufe

zeichnen. Es werden vielmehr echte Azubis gezeigt, die aus dem Arbeitsalltag in ihren Betrieben berichten. Denn auch das konnte die Marktforschung zeigen: Nichts überzeugt so sehr wie echte Menschen, die offen, ehrlich und leidenschaftlich über die Aufgaben und Herausforderungen in ihrem Beruf sprechen.

Mit Praktika Interesse wecken.

Die Kampagne der SHK-Berufsorganisation verfolgt ein klares Ziel: Sie will bereits Schüler für ein Praktikum in SHK-Betrieben begeistern. Diese müssen heute vermehrt Pflichtpraktika in Unternehmen absolvieren. Wenn die SHK-Berufe frühzeitig als mögliche Ausbildungsberufe wahrgenommen werden, kann das nur von Vorteil sein. Denn Studien belegen, dass etwa ein Drittel aller Schüler eine Ausbildung in dem Betrieb starten, in dem sie ein gut betreutes Praktikum absolviert haben. Betrieb und Praktikant können sich beschnuppern und in Ruhe prüfen, ob sie zueinander passen und eine Ausbildung in Frage kommen könnte.



Schüler verdrängen das Thema Berufswahl gern. Sie wissen wenig über Berufe im Allgemeinen und über die SHK-Berufe im Besonderen. Man muss also auf sie zugehen und sich zeigen. Zu diesem Zweck wurden für die Kampagne, die auf fünf Jahre angelegt ist, eine Vielzahl an Materialien wie Broschüren und Flyer, eine umfangreiche Website, Filme und sogar Präsentationen entwickelt. Innungsvertreter oder auch Betriebe können damit in Schulen gehen und Schülern, Eltern und Lehrern die SHK-Berufe näher bringen, Neugierde wecken und Lust auf ein Praktikum machen. Alles Wissenswerte wird in kompakter Form dargestellt. Die Flyer beispielsweise zeigen anhand eines Tagesablaufs, welche Aufgaben einen Azubi erwarten und sprechen Jugendliche auf Augenhöhe an. Sie können die Materialien auf der Website www.zeitzustrarten.de abrufen, die Flyer liegen aber auch in gedruckter Form bei der Innung SHK Berlin vor. Im geschützten Mitgliederbereich der Innung liegen die Power-Point-Präsentationen zum Download bereit.

Mit im Boot: die Betriebe.

Es gehört zur Strategie der Kampagne, Betriebe einzubeziehen und ihnen die Möglichkeit zu geben, selbst aktiv zu werden. Gehen Sie zusammen mit einem Azubi an die Schulen in Ihrer Umgebung und sprechen Sie mit den Schülern! Nichts ist so überzeugend wie ein echter Profi. In großen Betrieben wird das bereits praktiziert. Hier gibt es Personalabteilungen oder Ausbildungsbeauftragte, die sich um so etwas kümmern. Doch auch kleine Betriebe müssen nicht in die Röhre gucken. Sie können sich von der Abteilung Ausbildungsmanagement der Innung SHK Berlin unterstützen lassen. Ansprechpartnerin hier ist [Frau Rösch](mailto:m.roesch@shk-berlin.de), (030) 49 30 03-52 oder m.roesch@shk-berlin.de. Sie stellt die Kampagne »Zeit zu starten« in Schulen, auf Bildungsbörsen und Berufsbildungsmessen vor. Und sie hilft Ihnen auch, Termine in Schulen zu vereinbaren. Sie hat Kontakt zu 130 integrierten Sekundarschulen in Berlin, von denen viele Berufstage und Infostunden veranstalten, bei denen Betriebe sich vorstellen können.

Auf der Innungs-Website werden außerdem alle Innungsbetriebe gelistet, so dass Schüler immer einen Betrieb in ihrer Nähe finden, wenn sie sich für ein Praktikum interessieren. Betriebe auf Nachwuchssuche werden von der Innung auf Wunsch in die Liste für freie Praktikums- und Ausbildungsplätze aufgenommen. Darüber hinaus können Sie die Nachricht, dass Sie Praktikums- und Ausbildungsplätze bieten, natürlich auch auf Ihrer eigenen Website platzieren.

Das Werbegesicht der neuen SHK-Kampagne ist übrigens Nathanael Liebergeld. Er hat bei der Weltmeisterschaft der Handwerker 2015 in Brasilien die Goldmedaille für den Beruf Anlagenmechaniker SHK geholt. Wenn das nicht motivierend ist.

BREZN, FASSBIER UND SPITZEN-PRODUKTE.

Wir lassen das BF-Oktoberfest wieder aufleben.

Sicher erinnern sich viele von Ihnen noch an unsere zünftigen Oktoberfeste in Blumberg. Das letzte fand im Jahr 2008 statt. Nach einer Verschnaufpause wollen wir diesen allseits beliebten Teil der BF-Tradition jetzt wieder aufleben lassen. Am 17.09.2016 ist es soweit und wir laden Sie herzlich ein, diesen Tag mit uns zu verbringen. Er beginnt mit einer großen Hausmesse und mehr als 60 Ausstellern, die Ihnen von 10:00 bis 18:00 Uhr Trendprodukte und praktische Infos bieten.

Sie haben nur noch eine verschwommene Erinnerung an das letzte BF-Oktoberfest? Dann helfen wir Ihrem Gedächtnis gern auf die Sprünge: 1.600 Haxn, 1.100 Weißwürstl, 1.200 Hähnchen, 700 Portionen Leberkäs', 1.300 Stück Krustenbraten, 1.500 Brezn, 3.830 Liter Oktoberfestbier, 150 Flaschen Weißwein, 120 Flaschen Rotwein und 150 Flaschen Sekt für 2.900 ausgelassene Gäste.

Auch in diesem Jahr erwartet Sie ein erlebnisreicher Tag mit allem, was dazugehört. Da sind zunächst mal alle Hersteller von Rang und Namen, die auf unserer 5. Hausmesse ihre Produkte präsentieren. So geballt treffen Sie neueste Technik und Know-how sonst nur auf den ganz großen Messen. Nutzen Sie also die Gelegenheit, sich zu informieren, bevor Sie sich ins Vergnügen stürzen. Unter den ersten 100 Besuchern verlosen wir 3 AppleWatches. Punkt 12:00 Uhr ist Fassanstich im 1.200 m² großen Festzelt, begleitet von Fassbier, Weißwurst, Haxn und Brezn und viel Tschingderassabumm. Natürlich erhalten Sie rechtzeitig noch eine persönliche Einladung durch Ihren BF Außendienstmitarbeiter überreicht. Trotzdem sollten Sie sich den Termin schon einmal vormerken.

Übrigens: Da BF beinahe komplett am Oktoberfest teilnimmt, werden alle 3 Ausstellungen am 17.09. geschlossen sein. Auch Spremberg bleibt an diesem Tag zu, nur in unseren Abhollagern Spandau und Genthiner Straße ist man wie gewohnt für Sie da.



WENN DIE PSYCHE SCHLAPP MACHT.

Über den Umgang mit Stress und psychischen Erkrankungen.



In den vergangenen Ausgaben der BF.REFLEX haben wir im Rahmen unserer Reihe »Betriebliche Gesundheit« aufgezeigt, wie wichtig es ist, seinen Körper fit zu halten, wie man Beschwerden vorbeugen kann und wo man Hilfe und Unterstützung findet. Doch wie sieht es mit psychischen Erkrankungen aus? Wir alle wissen: Körper und Geist sind nur gemeinsam stark. Deshalb wenden wir uns heute dem Themenfeld »Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt« zu und sprechen darüber mit Bernhard Kiepe, einem ausgewiesenen Fachmann auf diesem Gebiet.

Psychische Erkrankungen gewinnen an Bedeutung: Sie sind die zweithäufigste Diagnosegruppe bei Krankschreibungen bzw. Arbeitsunfähigkeit. Obwohl die Krankenstände insgesamt rückläufig sind, wuchs der relative Anteil psychischer Erkrankungen am Arbeitsunfähigkeitsgeschehen in den vergangenen 39 Jahren von zwei auf 14,7 Prozent. Inzwischen sind sie sogar die häufigste Ursache für krankheitsbedingte Frühberentungen. In den letzten 21 Jahren stieg der Anteil von Personen, die aufgrund seelischer Leiden frühzeitig in Rente gingen, von 15,4 auf 43,1 Prozent. Das Durchschnittsalter der Betroffenen liegt bei gerade mal 48,1 Jahren¹. Das klingt alarmierend, ist es auch.

Wir fragten uns nun, warum das so ist, welche psychischen Erkrankungen es gibt, wie man sie erkennt und was man dagegen tun kann. Antworten bekamen wir von Bernhard Kiepe, der im Auftrag des Integrationsamtes als Integrationsfachdienst schwerpunktmäßig mit Menschen mit psychischen Erkrankungen arbeitet. Außerdem ist er als Trainer und Coach für Führungskräfte tätig. Sein Schwerpunkt sind psychische Erkrankungen im Arbeitsleben.

BF: Herr Kiepe, wir lesen, dass die Zahl der psychischen Erkrankungen in den letzten 39 Jahren um 12,7% zugenommen hat. Woran liegt das Ihrer Meinung nach?

Kiepe: Dafür gibt es verschiedene Gründe. Unsere Arbeitswelt verändert sich: Die Aufgaben werden komplexer, die Arbeitsanforderungen steigen. Viele Menschen sind z.B. regelrecht zum Multi-Tasking verdammt. Diese Art des Arbeitens ist seit 2006 Spitzenreiter unter den Arbeitsanforderungen und betrifft 58% der Erwerbstätigen. Auf Platz 2 und 3 folgen starker Termin- und Leistungsdruck (52%) sowie ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge (50%). Natürlich werden diese Anforderungen nicht von allen Beschäftigten als tatsächlich belastend wahrgenommen. Aber immerhin 34% leiden unter Termin- und Leistungsdruck, 26% fühlen sich durch Arbeitsunterbrechungen beeinträchtigt und 18% geraten in Stress, wenn sie mehrere Dinge gleichzeitig bearbeiten müssen.

Der gefühlte Stress nimmt einfach zu, und das betrifft Führungskräfte und Mitarbeiter gleichermaßen. Die Ausprägungen des Stresses sind jedoch sehr unterschiedlich: manche berichten von einer quantitativen Überforderung, als höchst stressig wird aber auch die qualitative Unterforderung empfunden.

Ein anderer Punkt ist die Arbeitszeit: Viele Menschen arbeiten länger als 40 Stunden in der Woche und machen noch nicht mal Pausen, um ihre Arbeit zu schaffen. Und auch Sonn- und Feiertagsarbeit wird immer »normaler«. Das betrifft vor allem Führungskräfte: 73% der Chefs arbeiten samstags, da fällt es schwer Beruf und Privatleben zu vereinen.

Auch Arbeitnehmer, die den Rückhalt durch Kollegen oder die Unterstützung ihres Chefs vermissen, leiden häufiger unter gesundheitlichen Beschwerden. Im Umkehrschluss bedeutet das: Richtiges Führungsverhalten kann die Gesundheit der Mitarbeiter schützen.

BF: Das heißt also, dass die Bedingungen unserer modernen Arbeitswelt die Menschen krank machen?

Kiepe: Das kann man so pauschal nicht sagen. Es gibt zumindest etliche krankmachende Faktoren in der heutigen Arbeitswelt, und wenn diese gehäuft auftreten, kann das zu gesundheitlichen Problemen führen. Arbeit macht krank, wenn Druck und Stress überhand nehmen und vom Menschen nicht mehr kompensiert werden können. Noch schlimmer sind Dinge wie Mobbing, Schikanen, Ausnutzung und Verleumdungen, aber auch das Gefühl der Sinnlosigkeit in Bezug auf das eigene Tun.

Außerdem bringt jeder Mensch verschiedene Voraussetzungen mit in Form seiner Persönlichkeit, Vererbung oder erlittener Traumata. Manche Menschen befinden sich in belastenden Lebensumständen. Mehrere Krisen auf einmal – in der Familie, in Beziehungen, bei der Arbeit oder durch körperliche Erkrankungen – verringern natürlich die Belastbarkeit. Unser »Abwehrsystem« bricht zusammen und wir stehen praktisch unter Dauerstress. Das hält der Mensch nicht lange aus, er wird krank.

BF: Wie sieht denn ein »klassischer« Fall mit all seinen Konsequenzen für den psychisch Erkrankten aus?

Kiepe: Der Betroffene hat Angst, lässt in seiner Leistung nach und macht Fehler, zieht sich zurück und hat hohe Ausfallzeiten am Arbeitsplatz. Durch die Wechselwirkung zwischen diesen Gefühlen und Verhaltensweisen gerät er in eine Abwärtsspirale. Er wird immer kränker, empfindet keine Freude mehr, ist andauernd gedrückter Stimmung, ohne Antrieb und Interesse. Wird er krank geschrieben, sitzt er zu Hause herum, grübelt, redet nicht, trinkt oft zu viel Alkohol, manchmal schreit oder weint er. Seine Familie leidet mit, irgendwann ist das Konto im Soll, da die Lohnfortzahlungen ausbleiben. Irgendwie weiß er, dass er an seiner Situation etwas ändern müsste, aber er hat nicht die Kraft dazu. Wenigstens im Moment besteht keine Selbsttötungsgefahr, da er viel zu antriebs- und teilnahmslos ist, um sich zu dieser Aktion aufzuraffen. Aber diese Geschichte aus dem wahren Leben lässt erahnen, wie gefährlich eine psychische Erkrankung sein kann: der Arbeitsplatz ist schon so gut wie verloren, der ganzen Familie geht es schlecht, die Suchtgefährdung ist immens, wahrscheinlich bricht das komplette Sozialleben zusammen, die Verschuldungsgefahr ist hoch. Es drohen die Verwahrlosung und ein kompletter sozialer Abstieg.

BF: An welcher Stelle greifen Sie ein und wie sieht die Mitarbeit des Arbeitgebers optimalerweise aus?

Kiepe: Leider werde ich oft erst eingebunden, wenn der Mitarbeiter sich schon in der Abwärtsspirale befindet. Für Arbeitgeber ist es oft nicht zu erkennen, ob es sich um eine temporäre Verstimmung oder um eine handfeste Erkrankung handelt. Dies ist auch nicht seine Aufgabe, sondern die eines Facharztes. Trotzdem sollten wir uns bei lang andauernden Auffälligkeiten nicht scheuen, genauer hinzuschauen und zu handeln. Ich darf meinen Mitarbeiter fragen, wie es ihm geht oder ob ich etwas für ihn tun kann. Der Arbeitgeber sollte zeigen, dass er ein starkes Interesse an seinem Mitarbeiter hat und dass dieser im Betrieb gebraucht wird, allerdings ohne Druck auszuüben. Auf keinen Fall sollten wir klassische Standardsprüche bringen wie »Kopf hoch, alles nicht so schlimm; stell dich nicht so an; reiß dich mal zusammen«, usw.

Der Arbeitgeber darf auch auf Helfer verweisen. In einem großen Betrieb gibt es hierfür geschulte Menschen – oder eben Spezialisten von außerhalb: Integrationsfachdienste, Fachärzte, Psychologen. Kleinere Betriebe haben die Möglichkeit, sich zu vernetzen oder direkt Hilfe von außen in den Betrieb zu holen. Hier ist der Integrationsfachdienst eine sehr empfehlenswerte Adresse. Dieser Dienst berät Arbeitgeber kostenlos und kann auch betroffene Mitarbeiter auf ihrem Weg aus der Erkrankung heraus begleiten. Allgemein ist es gut, möglichst früh zu handeln, bevor sich eine Erkrankung manifestiert hat.

BF: Was können Sie für einen Beschäftigten tun, der in einer Krise steckt?

Kiepe: Wenn es mir gelingt, eine Vertrauensbasis mit dem Menschen zu schaffen, kann ich mit ihm sprechen und so seine momentane Situation wahrnehmen. Diese analysiere ich und leite dann die richtigen Schritte zur Hilfe ein. Das kann die Vermittlung zu anderen Helfern sein (Facharzt, Schuldner-, Suchtberatung, Selbsthilfegruppen, Familienberatung), aber auch eine enge Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber, falls ich den Eindruck habe, die Entstehungsproblematik liegt am Arbeitsplatz. Fast immer kann man

Arbeitsplätze stressfreier gestalten und gesundmachende Faktoren einführen. Dies erfordert eine genaue Analyse: Was sind die Hauptstressoren und kann ich sie verändern oder verringern? Ist die Arbeitsaufgabe transparent? Gibt es permanente Über- oder Unterforderungen? Wie ist der Umgang miteinander? Ist die Kommunikation eindeutig?

BF: Was raten Sie einem Betroffenen? Was kann er selbst tun?

Kiepe: Das hängt von der Schwere und dem Stadium der Erkrankung ab. In schweren Fällen gibt es nur eine Lösung: unbedingt sofort in einem Fachkrankenhaus für Psychiatrie vorstellen oder zumindest sofort einen Termin beim Facharzt machen. Bevor hier überhaupt therapeutisch gearbeitet werden kann, muss der psychisch Erkrankte wahrscheinlich medikamentös eingestellt werden.

Zum Glück muss es nicht so weit kommen. Bei ersten Symptomen wie Schlaflosigkeit, Energieverlust, Schmerzen aller Art oder auch schon leichten Wesensveränderungen können sich Veränderungen im Arbeits- und Privatleben positiv auswirken. Manchmal helfen schon kleine Denkanstöße: aus »sei perfekt« kann »80% ist auch genug« werden, aus »be-eil dich« wird »in der Ruhe liegt die Kraft« und aus »streng dich an« wird »achte auch auf deine Bedürfnisse«. Insgesamt kann ich nur raten, mehr auf sich selbst zu achten und die eigenen Lebensumstände zu verbessern. Sport – Laufen oder Kraftsport – ist erwiesenermaßen ein sehr gutes »Anti-depressivum« und kann auch präventiv wirken.

BF: Herr Kiepe, klären Sie uns doch bitte mal über die Unterschiede von Depression und Burn out auf.

Kiepe: Gute Frage! Ganz klar, die Depression ist eine sehr schwere Erkrankung und kann diagnostiziert werden. Burn Out ist keine Erkrankung im eigentlichen Sinne. Burn Out bezeichnet für mich den Weg, durch nicht zu kompensierende Überlastungen im Arbeitsleben zu erkranken – meistens depressiv. Viele Menschen beschreiben sich eben lieber als »ausgebrannt«. Das bedeutet für sie, voll leistungsfähig gewesen zu sein. Sie stecken immer noch voll im Leistungsdenken. Depressiv ist ja »irre« sein. Das will natürlich keiner. Fakt ist aber: Symptome und Auswirkungen sind die gleichen. Für mich spielt die Bezeichnung keine Rolle.

BF: Letzte Frage, Herr Kiepe. Was tun Sie, um sich psychisch und geistig fit zu halten?

Kiepe: Leider sorgt man als Spezialist und Helfer für andere Menschen nicht immer gut genug für sich selbst. Aber ich versuche, mich regelmäßig sportlich zu betätigen. Am liebsten laufe ich, ab und an mache ich Kraftsport und dann spiele ich in der Gruppe noch sehr gerne Badminton. Ich versuche außerdem, Schwierigkeiten im Leben zu akzeptieren, Lösungen zu suchen und neugierig zu bleiben. Ich möchte mit viel Optimismus versuchen, meine Zukunft selbst zu planen und dabei auf den Rat von guten Freunden zu hören. Dies hilft mir, meine persönlichen und sozialen Ressourcen zu verbessern, um in Krisen wieder in einen ausgewogenen, seelisch gesunden Zustand zu gelangen. Nicht immer gelingt mir das, aber ich bleibe hoffentlich am Ball.

BF: Vielen Dank für das Gespräch, Herr Kiepe.

Am 04.10.2016 wird Bernhard Kiepe in der BF.AKADEMIE zu Gast sein und einen Workshop für Führungskräfte zum Thema »Seelische Gesundheit« durchführen.

¹ Quellen: BKK Gesundheitsreport 2015; Deutsche Rentenversicherung Bund: Rentenversicherung in Zeitreihen 2015

AUF DIE OHREN ODER AUF DIE AUGEN?

Nur vom 27.06. bis 01.07.2016.
Nur im BF-Onlineshop.

Für jede Online-Neubestellung* ab einem Nettowarenwert von 500,- EUR erhalten Sie einen 20,- EUR Media Markt Gutschein gratis dazu.



*Ausgenommen sind Bestellungen aus bestehenden Angeboten.



Die Rundungen an den richtigen Stellen.

Die Kollektion Sfera
von Catalano.

Wahre Schmuckstücke fürs Bad sind die Waschtische und WCs von Catalano. Die einfachen und weichen Formen lassen sich wunderbar kombinieren und ganz unterschiedlichen Raumanforderungen anpassen. Waschtische von 100 bis 35 cm in Hänge- und Aufsatzausführung, WC- und Bidet-Duos und Stand-WCs lassen keinen Wunsch offen. Catalano, wenn sich Design, Funktionalität und Spitzen-Technik treffen.

CATALANO

TECE:
Intelligente Haustechnik



TERMINAL FÜRS STILLE ÖRTCHEN.

TECElux 100, 200 und 400

Mit TECElux hält die Zukunft Einzug in jedes Bad. Denn das WC-Terminal des deutschen Haustechnik-Herstellers bietet Komfort durch eine Vielzahl an Funktionen: höhenverstellbarer Sitz, berührungslose Spülauslösung, Keramik-Geruchsfilter, Zwei-Mengen-Spültechnik. Das Beste daran ist: Man sieht es ihm nicht an. Denn all die nützlichen Funktionen sind unsichtbar in der Wand verborgen. Genauer gesagt: In die Revisionsöffnung hinter der Sicherheitsglas-Platte von TECElux. Der sichtbare Teil, die zweiteilige Glasplatte, ist 6 mm stark und wird einen Zentimeter vor der Wand montiert. Sie ist in Weiß oder Schwarz erhältlich und einfach nur – schön. Während die obere Platte die Technik verdeckt, dient die untere Glasplatte zum Anschluss aller gängigen wandhängenden WCs – auch spülrandloser und Dusch-WCs. Die durchdachte Modultechnologie erlaubt schnelle Umbauten, so dass einzelne Funktionen wie die elektronische Spülauslösung und der Keramik-Geruchsfilter jederzeit nachrüstbar sind. Für diese perfekte Verbindung von Design und Funktion wurde TECElux schon mehrfach ausgezeichnet. Wir haben die TC WC-Module 100, 200 und 400 natürlich für Sie auf Lager, dazu das Aufrüstset, die WC-Glasplatte unten sowie die weißen Betätigungsplatten – einmal mit weißen Tasten und einmal mit sen-Touch. **Werden Sie Terminal-Botschafter bei Ihren Kunden – wir liefern den Background.**



SCHWARZER GÜRTEL IM KAMPF GEGEN BAKTERIEN.

Der JUDO Rückspül-Schutzfilter der Keimschutzklasse

Ohne Schutzfilter keine hygienische Trinkwasserinstallation. Und die kleinen Helfer haben gut zu tun. Zuverlässig holen sie Rost-, Schmutz- und Sandpartikel aus dem Wasser, die ansonsten Geräten und Armaturen gefährlich werden und große Hygieneprobleme verursachen würden. Als wichtigste Norm für Schutzfilter schreibt die DIN 1988-200 deshalb den Einbau eines mechanischen Filters vor. Laut DIN EN 806-5 müssen sowohl rückspül- als auch nicht rückspülbare Filter alle 6 Monate inspiziert und gewartet werden. Wirklich auf Nummer Sicher gehen Sie aber mit den JUDO Rückspül-Schutzfiltern der Keimschutzklasse, denn die bieten zusätzlichen Schutz. Sie sind mit einem Siebeinsatz aus silberbeschichtetem Edelmetallgewebe ausgestattet, dessen Oberfläche optimal gegen Verkeimung geschützt ist. Das Sieb wird im besonders gründlichen Punkt-Rotations-Prinzip gereinigt. Die Schutzfilter sind übrigens auch in der Automatik-Version erhältlich. Dann läuft die Rückspülung automatisch ab und der Hausherr muss sich nie wieder Gedanken über den Zustand seines Filters machen.

Gehen Sie in Kampfposition – wir sind bereit und geben Ihnen Rückendeckung.



EINFACH DICHT MACHEN.

Mit Curaflex Nova® Uno & Senso von Doyma

Auch unscheinbare kleine Dinge wie Dichtungseinsätze können Ihnen das Leben leichter machen. Jedenfalls wenn sie von Doyma sind, so wie der Curaflex Nova® Uno und sein Bruder Senso. Sie sind zur Abdichtung von Gebäudedurchdringungen gedacht und eignen sich bei drückendem und nichtdrückendem Wasser. Ihr Einsatzgebiet sind bauseitige Futterrohre oder WU-Betonkernbohrungen. Für flexible Rohre empfiehlt sich der Curaflex Nova® Senso. Beide Dichteinsätze sind gasdicht und erlauben Abwinkelungen der Medienrohre bis 8°. Was Sie aber besonders interessieren dürfte: Sie sind mit ITL-System für den optimalen Anpressdruck ausgestattet, so dass Sie für die Montage kein Spezialwerkzeug brauchen. Auch die passgenaue Abmessung unterstützt die einfache Montage. Da sie ohne Nachspannen dauerhaft dicht sind, entfällt auch die Wartung. Der Senso verfügt zusätzlich noch über STS (Soft Tight System) für die schonende Abdichtung, was

besonders bei flexiblen vorisolierten Kunststoffrohren und flexiblen Kabelschutzrohren von Bedeutung ist. Die Dichtungseinsätze bestehen aus Hochleistungskunststoff, sind 40 mm bzw. 45 mm breit und aus EPDM (Doyma-Grip) mit DPS (Double Profile System) gefertigt, was die Dichtungsleistung nochmals erhöht. **Fragen Sie bei Ihrem nächsten BF-Besuch einfach nach diesen praktischen Dichtungseinsätzen.**

DOYMA

WENN ALTE HASEN UND JUNGE HÜPFER ZUSAMMENARBEITEN.

Über die richtige Führung von altersgemischten Teams.

Wenn Sie bei Begriffen wie »Schwarz-Weiß-Fernseher, Testbild, frisiertes Mofa oder Discofieber« an die guten alten Zeiten denken, gehören Sie vermutlich zur Generation der Baby-Boomer. Ihre jüngeren Kollegen kennen diese Begriffe nur noch aus Erzählungen. Sie sind mit dem Internet, youtube und Techno groß geworden. Am Arbeitsplatz treffen verschiedene Generationen mit unterschiedlichen Denkweisen, Verhaltensmustern und Einstellungen aufeinander. Im Idealfall ergänzen sie sich mit ihren Fähigkeiten, es lauert aber auch Streitpotenzial.



Theoretisch könnte es in altersgemischten Teams super laufen: Junge Mitarbeiter bringen aktuelles Fachwissen und frische Ideen mit, stürmen ehrgeizig voran, sind technologisch versierter und körperlichen Belastungen besser gewachsen. Ältere Kollegen haben ihren Erfahrungsschatz, sind umsichtiger und besonnen. Arbeiten die Generationen gut zusammen, ergänzen sie sich und erzielen nachweislich bessere Ergebnisse als Belegschaften, in denen alle Mitarbeiter gleichen Alters sind. Denn in altersgemischten Teams kommt es zu konstruktiveren Diskussionen, wodurch sich auch die Problemlösungsfähigkeit verbessert. In der Summe führen die unterschiedlichen Wissenslevel, Lebenserfahrungen und Einstellungen zu einer breiteren Wahrnehmung und einem größeren Ideenpool und somit auch zu mehr Innovationskraft und Kreativität. Arbeitsgruppen aus Gleichaltrigen treffen häufiger Konsensentscheidungen – und das sind nicht immer die besten.

Konfliktpotenzial im Generationen-Mix.

In der Praxis gibt es zwischen den Generationen aber häufig Reibereien, wie eine Studie des Ludwigshafener Instituts für Beschäftigung und Employability im Rahmen einer zweijährigen Forschungsarbeit über das Miteinander verschiedener Altersklassen in Unternehmen herausgefunden hat¹. Das

größte Konfliktpotenzial lauert in verschiedenen Arbeitsweisen und gegensätzlichen Ansichten darüber, wie Arbeiten ausgeführt werden sollten. Aber auch Unterschiede im Kommunikationsverhalten, im Umgang mit Veränderungen und das unterschiedliche Arbeitstempo bieten Zündstoff. Jüngere Mitarbeiter fühlen sich von älteren Kollegen oft ausgebremst, sie haben Probleme mit strengen hierarchischen Strukturen und treffen schon mal auf Ältere, die sich prinzipiell von Jüngeren nichts sagen lassen wollen: »Ich hab den Job schon gemacht, als Du noch in die Windeln geschissen hast!« Weil die Menschen später als je zuvor in den Ruhestand gehen, haben junge Mitarbeiter häufig das Gefühl, auf der Karriereleiter nur schwer vorankommen zu können. Junge Mitarbeiter werfen den älteren Mitarbeitern dagegen oft fehlende Flexibilität und Lernfähigkeit vor. Sie fühlen sich oft an die Seite gedrängt und leiden darunter, wenn man ihnen vermittelt, dass sie zum alten Eisen gehören und nicht mehr so belastbar sind. Vielen fällt es schwer, Anweisungen eines jüngeren Chefs entgegenzunehmen.

Interessanterweise schätzen die Angehörigen der verschiedenen Altersgruppen die Problemfelder unterschiedlich brisant ein. Angehörige der jüngeren Generationen finden unterschiedliche Arbeitsweisen deutlich problematischer als Angehörige der Generation 55+. Sie hinterfragen Bestehendes und wollen eigene Vorstellungen umsetzen, während

über 55-Jährige in diesem Punkt bereits deutlich gelassener sind. Dagegen sehen ältere Mitarbeiter viel öfter Konfliktpotenzial im Kommunikationsverhalten der Jüngeren als umgekehrt. Dies liegt vermutlich an der virtuelleren und auch lockeren Form der Kommunikation jüngerer Mitarbeiter, die von Älteren häufig als unhöflich empfunden wird.

Was tun, damit Jung und Alt im Job harmonisieren?

Aufgrund des demographischen Wandels wird es in Zukunft sehr viele Mitarbeiter über 50 in den Unternehmen geben. Und wenn es nach dem Willen der Regierung geht, müssen wir alle bald noch länger arbeiten. Es liegt im Interesse der Betriebe, das Miteinander der Generationen am Arbeitsplatz möglichst reibungsfrei zu gestalten. Der Schlüssel liegt in einer guten Führung und Begleitung der Teams. Ganz wichtig ist es, den Dialog zwischen Alt und Jung zu fördern. Am besten ist es, die Generationen tauschen sich offen über ihre Erwartungen und Wahrnehmungen aus, so dass Missverständ-

nisse gar nicht erst entstehen. Es kann durchaus hilfreich sein, einmal freimütig über die Veränderung der Leistungsfähigkeit im Alter zu sprechen. Die ist schließlich keine Schande, sondern ein natürlicher Prozess. Um die Bedeutung von Altersunterschieden zu verringern, sollten Teams über alle Altersgruppen hinweg gleichmäßig besetzt werden. Grundsätzlich müssen Chefs vermitteln, dass sie die Kompetenzen jeder Altersgruppe zu schätzen wissen. Sie sollten außerdem auf Gleichbehandlung achten, indem sie beispielsweise alten wie jungen Mitarbeitern die Chance auf interessante Jobs oder Fortbildungen einräumen. Und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen machen älteren Mitarbeitern das Arbeiten leichter, beeinflussen auf lange Sicht aber auch die Motivation und Gesundheit der jüngeren Belegschaft.

Grundsätzlich bieten altersgemischte Teams viele Chancen für eine fruchtbare Zusammenarbeit, man muss sie nur gut organisieren.

GEWINNSPIEL

So einfach geht's: Bilden Sie das richtige Lösungswort aus dem unten abgebildeten Bilderrätsel und senden Sie es bis zum 22.06.2016 an die folgende Mail-Adresse: loesung@bfgruppe.de



Der Gewinner unseres letzten Gewinnspiels ist Herr Henry Kiock von der Firma Forner Gas-Wasser-Heizung-Elektro GmbH in 12047 Berlin. Die richtige Lösung lautete MAßNAHMENKATALOG.

Mit ein wenig Glück gewinnen Sie diesmal einen Amazon-Gutschein von im Gesamtwert von 50,- Euro. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. **Viel Glück!**

1 2 3 4 5
 1 2 3 4 5 6
 1 2 3 4 5
 1 2 3 4 5 6
 2 3 4 5
 1 2 3 4 5

d u

WICHTIGE TERMINE

DATUM	ZEIT	VERANSTALTUNG	THEMA	ORT
10.06.2016	14:00–19:00 Uhr	Standortfest	Wir laden Sie zu unserem Standortfest in Potsdam ein. Die Industrie ist vertreten, genau wie Curry 36. Wir freuen uns auf Ihr Kommen.	Abhollager Potsdam, Am Buchhorst 40, 14478 Potsdam
16.06.2016	09:00–14:00 Uhr	Standortfest	Wir laden Sie zu unserem Standortfest in Eberswalde ein. Die Industrie ist auch vertreten und informiert über Neuigkeiten. Nebenbei können Sie es sich gutgehen lassen.	Abhollager Eberswalde – Coppistraße 3 (Rofin-Gewerbepark), 16227 Eberswalde
17.06.2016	13:00–18:00 Uhr	Hoffest	Kommen Sie zu unserem Hoffest nach Neuenhagen. Neben aktuelle Informationen von unseren Industriepartnern bieten wir Ihnen Köstliches vom Wildschwein.	Abhollager in Neuenhagen – Rosa-Luxemburg-Damm 1, 15366 Neuenhagen bei Berlin
08.07.2016	14:00–19:00 Uhr	Standortfest	Wir laden Sie zu unserem Standortfest in die Gottlieb-Dunkel-Straße ein. Die Industrie ist vertreten, genau wie Curry 36. Wir freuen uns auf Ihr Kommen.	Abhollager in der Gottlieb-Dunkel-Straße – Gottlieb-Dunkel-Straße 20/21, 12099 Berlin

¹ Generationen-Mix: »Gestalten statt verwalten«, Verlag Wissenschaft & Praxis, 2015

SANITÄR

CATALANO INNOVATIV

CONCEPT **INSTALLATION** DECOTEC

KOMPETENT NUR ECHTE MARKEN FREUNDLICH

GKI **FLIESEN** CERABELLA MITTELSTAND

PARTNERSCHAFTLICH

CRISTINA **HEIZUNG** KOHLER

ZUVERLÄSSIG SEIT 1874



www.bfggruppe.de