

BGM 4.0



Die Arbeitswelt entwickelt sich weiter und damit auch die Anforderungen an das betriebliche Gesundheitsmanagement. Die zunehmende Digitalisierung, Big Data, die Generation Y, neue Formen von Arbeitsverhältnissen, der Demografische Wandel, der bestehende Fachkräftebedarf – all diese Themen beschäftigen uns bereits heute und werden in den nächsten Jahren noch an Bedeutung gewinnen. Angelehnt an den Begriff des Arbeitens 4.0, unterstützt das Konzept BGM 4.0 Unternehmen dabei, diesen Trends gerecht zu werden und hilft ihnen, sich auf diese Veränderungen einzustellen.

Digital ist nicht alles

Doch trotz technisch ausgereifter Lösungen darf der Motivationsschub, der durch den persönlichen Kontakt von Mensch zu Mensch entsteht, nicht unterschätzt werden. Fundier-

te Analysen und eine unternehmensindividuelle Beratung in hoher Qualität spielen eine wesentliche Rolle. In der Regel ist auch der Einstieg zu einer Befragung der Mitarbeiter auf digitaler Basis mit geringeren Hürden verbunden. Letztlich kommt es aber darauf an, dass die Ergebnisse wissenschaftlich fundiert ausgewertet werden können und in ein nachhaltiges Gesundheitsmanagement münden.

„Wir haben von Anfang an auf die Verbindung von Offline- und Onlineaktivitäten gesetzt, um optimale Programme für Unternehmen und deren Belegschaft zu entwickeln“, berichtet Florine von Caprivi, Leiterin Vertrieb und Marketing bei der vitaliberty GmbH. Das Unternehmen bietet mit moove eine digital unterstützte BGM-Lösung, die bereits in vielen Großunternehmen und mittelständischen Betrieben zum Einsatz kommt.

Bei der Planung von BGM-Angeboten spielen vor allem eine fundierte Analyse und eine unternehmensindividuelle Beratung in hoher Qualität eine wesentliche Rolle, so von Caprivi. „Dazu gehört der Blick auf das jeweilige Arbeitsumfeld: Habe ich einen produzierenden Betrieb oder eher Büroarbeitsplätze? Wie ist die Zusammensetzung der Belegschaft, an welchen Standorten agiert sie? Welcher Altersdurchschnitt spielt eine Rolle und was will ich auf längere Sicht überhaupt erreichen? Nur so könnten Angebote – digital oder analog – sinnvoll und passgenau eingesetzt werden.“

Unterstützung und Entlastung der Arbeitnehmer

BGM 4.0 beinhaltet jedoch nicht nur das digitale Gesundheitsmanagement, es geht darum in verschiedenen Themenfeldern zu unterstützen. Dazu zählen Bereiche, in denen Arbeitnehmer selbst aktiv werden können, ebenso wie Fälle, bei denen durch äußere Umstände eine große Belastung entsteht. So wird zum Beispiel die Unterstützung der Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer wichtiger. Vielen Unternehmen erscheint allerdings der bisherige Familienbegriff zu eng gefasst. Laut Alexander Burger, Head of Sales und Marketing bei der vitacare GmbH, muss nicht nur der Familienbegriff in den Unternehmen neu definiert werden, sondern auch der Arbeitgeberservice. „Wir sind nicht mehr in der Phase, wo ausschließlich Kinderbetreuung und flexible Arbeitszeiten unter dem Motto ‚familienfreundlich‘ laufen, denn es gibt immer mehr ältere Familienangehörige, die vor Ort oder über große Distanzen hinweg betreut werden müssen.“

Um diese Zielgruppen anzusprechen, hat vitacare die Plattform JUUNA entwickelt. Hier finden pflegende Angehörige Rat und Unterstützung. JUUNA ist eine Kombination von persönlicher Beratung und dem digitalen Ansatz, den Unternehmen ihren Mitarbeitern

“

Wir sind nicht mehr in der Phase, wo ausschließlich Kinderbetreuung und flexible Arbeitszeiten unter dem Motto „familienfreundlich“ laufen.

Alexander Burger,
Head of Sales und Marketing
bei vitacare, München



anbieten können. Für Burger ist das Thema Vereinbarkeit auch im Bereich Pflege von großer Bedeutung. „Jeder dritte Bundesbürger kennt Pflegefälle in der Verwandtschaft oder Bekanntschaft. Insofern beginnt ein Umdenken in der Gesellschaft. Die Zahlen und Fakten, mit denen sich Unternehmen auseinandersetzen müssen, sprechen eine deutliche Sprache.“

Pflege als Belastungsprobe

Die Zahlen und Fakten sehen so aus: Gut drei Viertel der 40- bis 59-jährigen Frauen und Männer, die einen Angehörigen pflegen, sind auch berufstätig. Laut einer Studie der Barmer GEK pflegen viele Berufstätige nebenher und das mit 25 Wochenstunden Arbeitszeit im Durchschnitt. Pflegende Angehörige sind demnach ähnlich oft arbeitsunfähig wie es

Individuelle Lösungen gefragt

Was lässt sich also sinnvoll im Sinne eines integrierten Gesundheitsmanagements tun? „Individuelle Unterstützung ist gefragt“, erklärt Burger. „Digitale Unterstützungsangebote haben dabei den Vorteil, dass sie für jeden zugänglich sind und einen meist unterbewerteten Aspekt hervorragend abdecken: den Wunsch nach Anonymität.“ Die Errungenschaften aus der Arbeitswelt lassen sich dabei durchaus auf die persönliche Organisation eines Pflegeprozesses übertragen. Digitale Systeme, wie sie im Berufsalltag auch genutzt werden, können helfen, bestimmte Organisationsansätze für den Part der häuslichen Pflege zu übernehmen.

JUUNA hat im Rahmen langjähriger Erhebungen und wissenschaftlicher Grundlagenarbeit wesentliche Aspekte der Wissensvermittlung, Organisation, interaktiver Kommunikation sowie individueller Hilfestellung in einem System integriert, welches als innovatives Unterstützungsangebot über einen Arbeitgeberservice in die Kommunikationsstruktur von Unternehmen eingebunden werden kann.

Blick in die Praxis

Haben Firmen eine offene Kommunikationskultur, ist das Thema Pflege und Gesundheit generell sehr viel leichter und selbstverständlicher in den Arbeitsalltag zu integrieren. So war es bei dem Stahlunternehmen Kicherer. Für die rund 330 Mitarbeiter und Azubis am Standort Ellwangen steht seit 2015 das interaktive Pflegeportal zur individuellen Verfügung. Damit lassen sich Beratungsleistungen und individuelle Unterstützung sowie Kommunikation zum Thema häusliche Pflege für alle Interessenten realisieren. Von dem Einsatz digitaler Angebote wie JUUNA verspricht sich Kicherer eine Erleichterung sowohl für diejenigen Mitarbeiter, die die Pflegeorganisation bereits realisieren, als auch für diejenigen, die sich im Vorfeld informieren möchten.

BGM 4.0 im Klartext

? Frau von Caprivi, was verstehen Sie unter BGM 4.0?

! Anders als der Name zunächst vermuten lässt, handelt es sich bei unserer Auffassung von BGM 4.0 nicht etwa um die vierte Stufe einer Weiterentwicklung von klassischem BGM. Es geht vielmehr um einen strategischen BGM-Ansatz im Kontext der Chancen und Herausforderungen, welche die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt mit sich bringt. Kurz gesagt: Ein Betriebliches Gesundheitsmanagement unter den Bedingungen der Arbeitswelt 4.0.

? Welche Überlegungen stehen dahinter?

! BGM 4.0 stellt die Gesundheit des gesamten Betriebs in den Fokus. Es geht nicht länger nur darum, nur die Gesundheit des Einzelnen zu stärken, sondern die des gesamten Unternehmens. So wird BGM zu einer Aufgabe, der sich nicht nur eine kleine Gruppe, sondern jeder einzelne Mitarbeiter im Unternehmen annimmt. Wir glauben, dass Unternehmen, die ihren Mitarbeitern zehn Prozent ihrer Zeit zur Verhältnis- und Verhaltensprävention zur Verfügung stellen, ihre organisatorische Leistungsfähigkeit kontinuierlich erhöhen und in eine nachhaltig lernende und innovierende Organisation investieren.

? Ist BGM 4.0 gleichzusetzen mit dem Begriff „digitales BGM“?

! Nein, nicht ganz. Aus der Digitalisierung ergeben sich natürlich zahlreiche Chancen für das BGM. Durch digitale Lösungen kann die Reichweite und Verfügbarkeit von BGM-Maßnahmen enorm erhöht werden, sodass verschiedene Niederlassungen und Arbeitszeitmodelle kein Problem mehr sind. Von dieser Entwicklung können aber auch „analoge“ Angebote profitieren, wenn sie mit Online-Angeboten verknüpft werden. So entstehen nachhaltige Lösungen, die nicht

”

Ein ganz zentraler Erfolgsfaktor von BGM 4.0 ist Individualisierung. Es gibt nicht die eine Lösung, die für jedes Unternehmen und für jeden Mitarbeiter passt.

Florine von Caprivi,
Leiterin Vertrieb und Marketing
bei vitaliberty, Mannheim



mit Ende einer Intervention aufhören, sondern mit digitaler Unterstützung Teil des Alltags werden.

? Gibt es weitere Erfolgsfaktoren von BGM 4.0?

! Ein ganz zentraler Erfolgsfaktor von BGM 4.0 ist die Individualisierung. Es gibt nun mal nicht die eine Lösung, die für jedes Unternehmen und für jeden Mitarbeiter passt. BGM-Maßnahmen müssen deshalb sowohl auf der Verhaltens- als auch auf der Verhältnisebene bedarfsgerecht abgeleitet und auf die ganz individuelle Situation von Unternehmen und Mitarbeitern zugeschnitten werden.

Herzlichen Dank für das Interview! red

BGM 4.0

Pflegeprofis sind, die den höchsten Krankenstand aller Berufsgruppen aufzeigen. Trotzdem möchten die Betroffenen ihren Beruf nicht aufgeben. Knapp 72 Prozent schätzen aber die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege als schlecht bis sehr schlecht ein.

Ein Warnsignal für Unternehmen: 60 Prozent aller 40- bis 49-jährigen Beschäftigten würden für eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Familie den Job wechseln. Das bedeutet, dass das Thema Beruf und Pflege als Bestandteil der Präventions- und Fürsorgestrategie in Unternehmen zunehmend an Bedeutung gewinnen wird. „Bisherige allgemeine Angebote wie Informationsbroschüren oder Vermittlungsservices sind ganz sicher gut und wichtig, aber bei weitem nicht ausreichend“, sagt Burger.