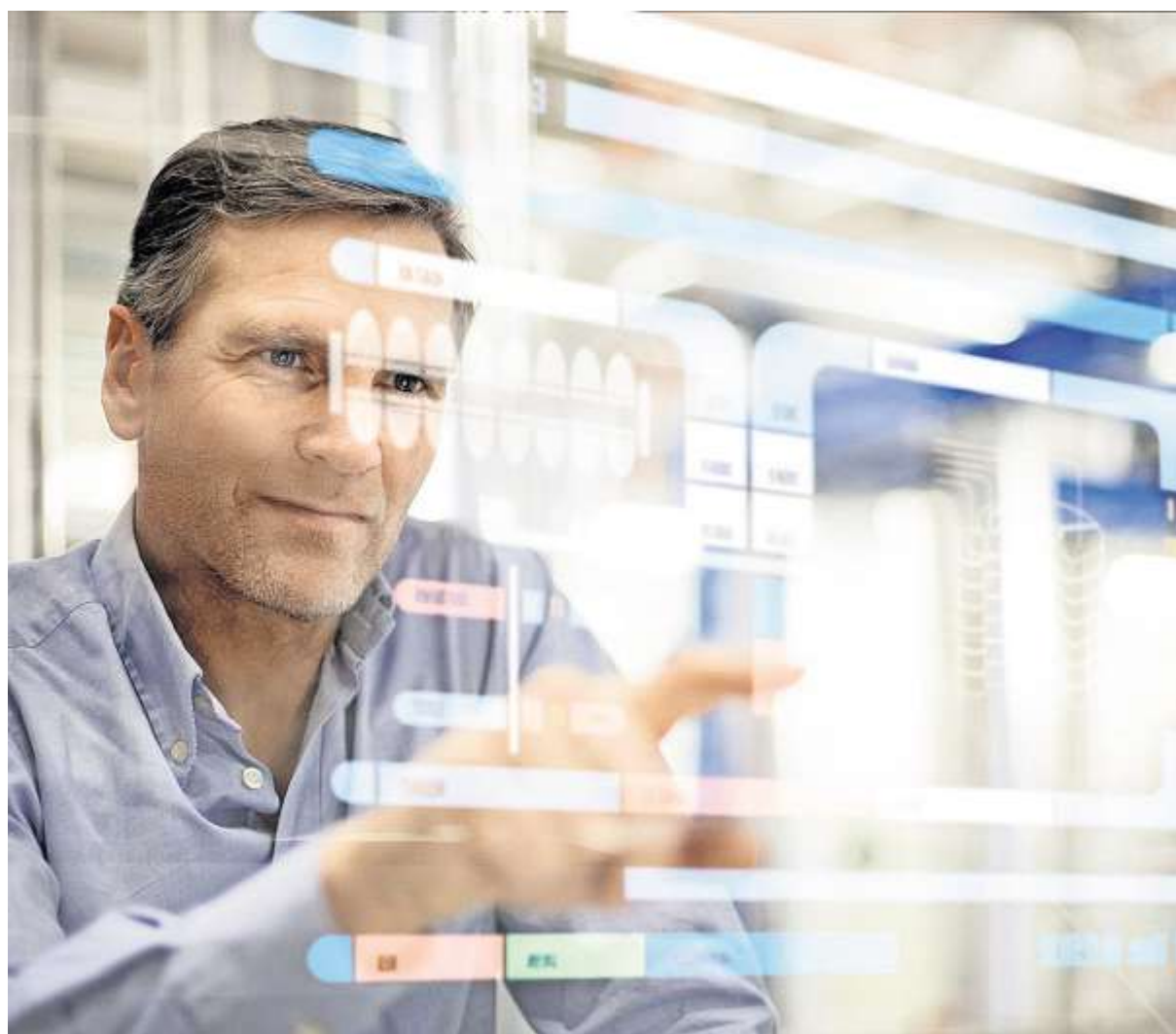


Advertorial

# TECHNIKER KRANKENKASSE



Die Digitalisierung wird die Arbeit enorm verändern. Die Betriebliche Gesundheitsförderung muss sich auf neue gesundheitliche Risiken in diesem Zusammenhang vorbereiten.

Foto: Techniker Krankenkasse

## Gesundheit kann man nicht kaufen, aber gut verkaufen

TK-Experte: Betriebliche Gesundheitsvorsorge steht vor denselben Herausforderungen wie die digitale Transformation der Unternehmen.

Von Rebecca Sollfrank

**REGENSBURG.** „Würden Sie etwas kaufen, nur weil es mir gefällt?“ Die Gretchenfrage, die Michael Reinhold, Leiter Kundenservice Niederbayern/Oberpfalz der Techniker Krankenkasse, stellt, bezieht sich auf nichts Geringeres als die Gesundheit von Mitarbeitern. Reinhold, mit seinem Team unter anderem Ansprechpartner für die Beratung in der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF), sieht in diesem Bereich große Herausforderungen auf die Betriebe und auf die Krankenkassen zukommen. Interessant dabei: Zwischen der Entwicklung der BGF und der generellen wie digitalen Transformation von Unternehmen zeigen sich Parallelen. Management und Betriebliche Gesundheitsförderung brauchen einen Paradigmenwechsel zur „New Work“.

### Digital Leadership in moderner Arbeitswelt

„New Work“ ist von Projektarbeit in ständig wechselnden Teamkonstellationen geprägt. Althergebrachte Hierarchien und Top-down-Entscheidungen passen nicht mehr in diese Arbeitswelt. „Digital Leadership“ heißt: Das Management muss mit gutem Beispiel vorangehen und die Belegschaft in die digitale Transformation mitnehmen. „Bei gelungener BGF darf es nicht um Affinitäten des Chefs oder vorgefertigte Programme einer Krankenkasse gehen“, zieht Reinhold den Vergleich. Themen starr vorzugeben, führe zu Ablehnung bei den Mitarbeitern. „Um an die Frage am Anfang anzuknüp-

fen: Ich kaufe nichts, was mir nicht gefällt, da mag das Produkt noch so sinnvoll sein“, sagt Reinhold.

Helfen können aktive Mitarbeiterbefragungen, das offene Ohr des Betriebsrats oder der Blick auf die Krankenstände, wobei bei all diesen Zugängen eine Anonymisierung selbstverständlich ist. Häufige Beschwerden im Bewegungsapparat deuten zum Beispiel auf Ergonomie-defizite hin. Und die Ergebnisse einer Mitarbeiterbefragung offenbaren ungeahnte Stressfaktoren. „Die gewonnenen Daten zeigen die richtigen Handlungsfelder für das BGF auf“, sagt Reinhold. „Und wenn Sie mit dem Thema anfangen, das die meisten Rückmeldungen brachte, erreichen Sie in der Regel eine hohe Akzeptanz für BGF-Maßnahmen.“ Ein Tool, an solche Rückmeldungen zu kommen, ist der TK-Gesundheits-Coach. Für das jeweilige Unternehmen wird eine Website gebildet, auf der sich alle Mitarbeiter, unabhängig von ihrer Krankenkassenzugehörigkeit, mit jedem Endgerät, ob Smartphone, Tablet oder PC, einloggen können. In fünf Kategorien kann man sich ein Gesundheitsziel setzen und vom algorithmusgesteuerten Coach trainieren lassen: Stressmanagement, Fitness, Ernährung, Burnout, Raucherentwöhnung. Die anonymisierten Daten zeigen dem Unternehmen direkt, welche Themen der Belegschaft wichtig sind und welche BGF-Maßnahmen man zusätzlich anbieten könnte.

Neben den „Klassikern“ Ernährung oder Raucherentwöhnung hat sich in den letzten Jahren ein neuer Stressfaktor manifestiert. Die Universität Bayreuth, die Bundesanstalt

für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin und das Fraunhofer-Institut waren in der aktuellen Studie „Gesund digital arbeiten“: Jeder fünfte Arbeitnehmer empfindet digitalen Stress. Dabei geht es nicht nur um die Furcht, zum gläsernen Mitarbeiter zu werden. Häufige Unterbrechungen des eigenen Arbeitsflusses etwa durch E-Mails werden genauso als störend empfunden wie instabile digitale Technik.

### Digitalisierung verändert den Arbeitsplatz

Während diese drei Problemfelder Mitarbeiter jeden Alters beschäftigen, ist die demografische Entwicklung in den Unternehmen ein zusätzlicher Faktor, der sich auf die digitale BGF-Strategie auswirken muss. Für ältere Fachkräfte, für die permanente Veränderung früher nicht zum Arbeitsalltag gehörte, kann die Digitalisierung zum K.-o.-Kriterium werden. „Die Digitalisierung verändert den Arbeitsplatz so vehement, dass wir uns nicht mehr im langsamen Status quo der Vergangenheit bewegen dürfen.“ Reinhold ist sich sicher: Betriebliche Gesundheitsförderung muss agil werden. Dazu gehört, Daten, die man im Rahmen des BGF-Prozesses gesammelt hat, nicht nur zu analysieren, sondern aktiv zu nutzen. „Die hohe Kunst beim BGF ist es, den Mitarbeiter zu einer freiwilligen Verhaltensänderung zu bringen, die er in seiner Freizeit weiterführt.“ Gelingen kann das, wenn der Mitarbeiter durch das BGF-Coaching eine spürbare Verbesserung erfährt und zum Beispiel durch ergonomische Maßnahmen weniger Rückenschmerzen hat.

### INTERVIEW

Gespräch mit Christian Bredl, Leiter der Landesvertretung Bayern der Techniker Krankenkasse

## Gesunde Mitarbeiter sind ein Führungsziel der Zukunft

Herr Bredl, was sind die aktuellen Herausforderungen in der Betrieblichen Gesundheitsförderung, kurz BGF?

Christian Bredl: Wir stehen derzeit vor einem großen Umbruch. Die Arbeit an sich verändert sich stark, ist geprägt von der Aufgabe alter Hierarchiestrukturen und der Digitalisierung in fast allen Bereichen. Eine große Rolle wird außerdem die demografische Entwicklung bei unseren Fachkräften spielen. All das sind Herausforderungen, die auch die Betriebliche Gesundheitsförderung in einen Wandel führen. Die gemeinsame Studie „#whatsnext – Gesund arbeiten in der digitalen Arbeitswelt“ – vom Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung IFBG, der Haufe-Gruppe und der Techniker Krankenkasse hat uns interessante Erkenntnisse aufgezeigt, die wir bereits jetzt in unser Modell der Beruflichen Gesundheitsförderung einfließen lassen.

Welche Erkenntnisse sind das denn genau?

Eine sehr wichtige Erkenntnis, die für uns allerdings nicht neu ist: Um eine zielgerichtete BGF-Strategie zu entwickeln, braucht es den Input der Betroffenen. BGF-Maßnahmen müssen aus unserer Sicht noch stärker mithilfe der Beschäftigten selbst entwickelt werden, damit sie angenommen werden und nachhaltig Wirkung zeigen. Aufsuchende Angebote bieten außerdem die Möglichkeit, Mitarbeiter zu erreichen, die sich sonst nicht für das Thema Gesundheit interessieren.

Welche Rolle spielen dabei die Führungskräfte?

Das Engagement der Führungskräfte ist einer der wichtigsten Faktoren für die Weiterentwicklung der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Diese Schlüsselfunktion sollte den Führungskräften gegenüber noch stärker verdeutlicht werden, beispielsweise durch Aufnahme des Themas betriebliche Gesundheit in Zielvereinbarungen oder den verstärkten Ausbau von Gesundheitskompetenzen. Es geht um klare Zuständigkeiten und ein starkes Bekenntnis zur Betrieblichen Gesundheitsförderung durch ein entsprechendes Budget. Eine professionelle Betriebliche Gesundheitsförderung kann nur gelingen, wenn ausreichend Mittel zur Verfügung gestellt werden und klare Zuständigkeiten geschaffen werden. Zur erfolgreichen Implementierung einer zukunftsfähigen Betrieblichen Gesundheitsförderung sind klarer Verantwortlichkeiten und die Bereitstellung personeller Ressourcen notwendig. Wir als Krankenkasse können den Unternehmen hier unterstützend mit unserer Expertise zur Seite stehen.



“

„Die Digitalisierung unserer Arbeitswelt bringt völlig neue Belastungsszenarien für die Beschäftigten mit sich.“

Christian Bredl

Es geht also vorwiegend darum, Personal und Geld in die BGF zu stecken?

Ebenso wichtig ist ein Bewusstseinswandel. Die Digitalisierung unserer Arbeitswelt bringt völlig neue Belastungsszenarien für die Beschäftigten mit sich. Ständige Erreichbarkeit, eine permanente Informationsflut oder einfach die Angst, von einem Roboter oder einer künstlichen Intelligenz ersetzt zu werden, sind die Stressfaktoren unserer Zeit. Vor allem, aber nicht nur ältere Mitarbeiter können unter diesen Bedingungen krank werden. Mit einer Betrieblichen Gesundheitsförderung, die sich nach den echten Bedürfnissen der Belegschaft richtet, kann ein Unternehmen das positive Signal setzen: Dein Wohlbefinden ist uns wichtig. Gelebte Betriebliche Gesundheitsförderung sollte sich aber nicht in Einzelmaßnahmen erschöpfen. Unternehmen sollten eine Gesundheitskultur der Achtsamkeit einführen. Dazu gehört, von der früheren Perspektive „Krankheitsvermeidung“ zum neuen Ziel „Ressourcenstärkung“ zu wechseln. Resilienz, Stresstoleranz und Erholung gewinnen an Bedeutung. Und zu einem achtsamen Umgang mit dem Mitarbeiter wird künftig genauso gehören, seine Potenziale durch Angebote für lebenslanges Lernen zu fördern – und zwar von der Ausbildung bis zur Rente.

Interview: Rebecca Sollfrank  
Foto: Techniker Krankenkasse

### KONTAKT

**Techniker Krankenkasse  
Kundenteam Regensburg**  
Am BioPark 13  
93053 Regensburg  
Telefon +49 (0) 40 - 460 65 10 44 50  
Michael.Reinhold@tk.de  
www.tk.de

