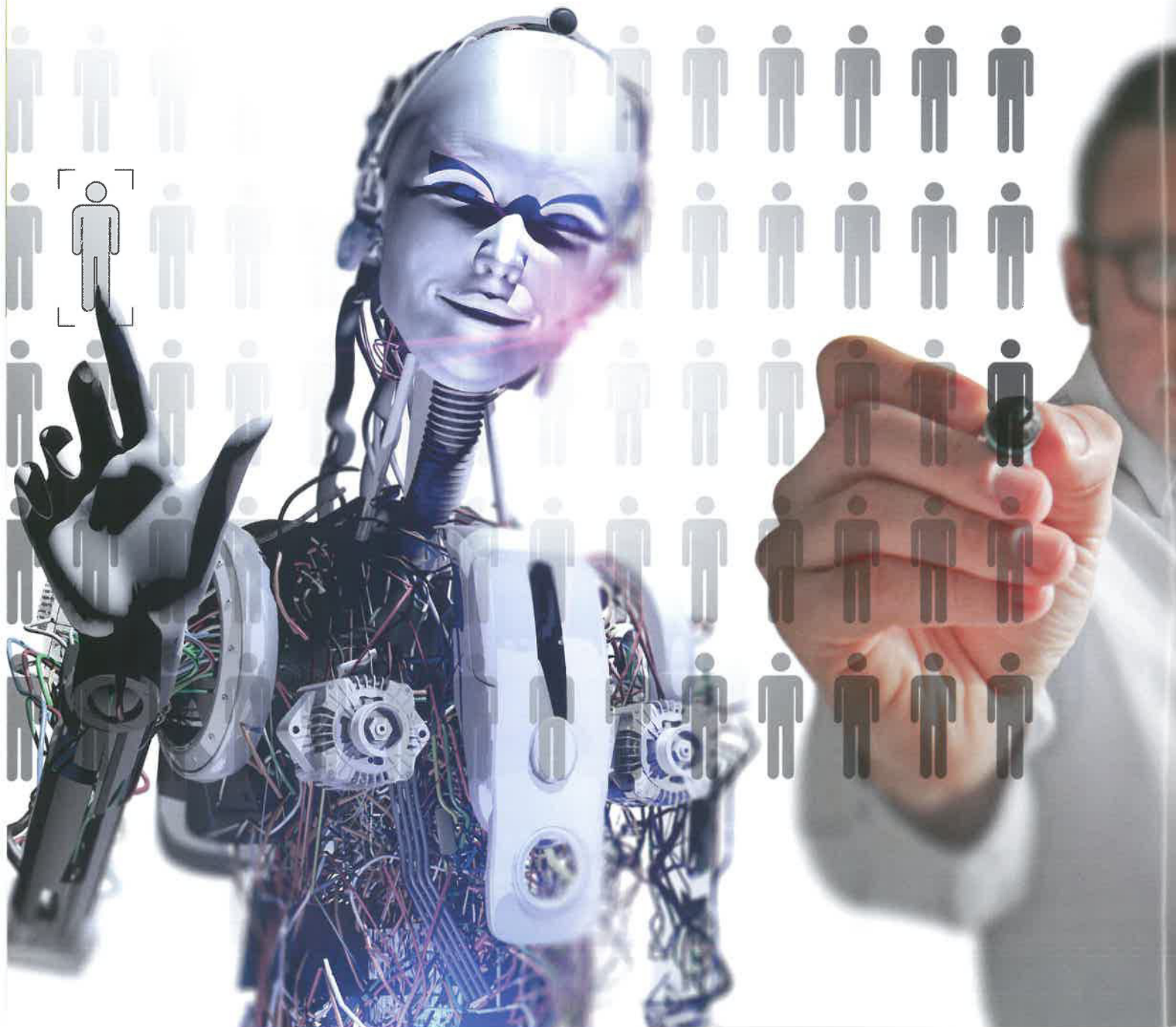




Arbeit der Zukunft

Schöne neue Arbeitswelt: Maschinen übernehmen immer größere Teile unserer Aufgaben. Wir Menschen müssen lernen, sie zu beherrschen. Arbeit wird bewegter, flexibler, digitaler – und der Gesundheitsschutz muss mithalten. Wie BGM in Zukunft gestaltet sein muss, darüber diskutieren Florine von Caprivi, Leiterin Betriebliches Gesundheitsmanagement bei vitaliberty, Bernhard Engel, Produktmanager bei B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik und Thomas Schneberger, Geschäftsführer ias Unternehmensberatung.



? Das Crowdsourcing-Prinzip setzt sich zunehmend auch auf dem Arbeitsmarkt durch: Unternehmen vergeben Kleinstaufträge an Freiberufler. Was sagt diese Entwicklung über die Zukunft des BGM aus: Ist BGM an das Angestellt-Sein gekoppelt?

! SCHNEBERGER: Wir konnten in der Vergangenheit beobachten, dass zunehmend auch nicht fest angestellte Mitarbeiter wie Freelancer und Crowdworker in die Maßnahmen zur Arbeitssicherheit einbezogen wurden. Meiner Einschätzung nach wird es im BGM eine ähnliche Entwicklung geben. Die technischen Möglichkeiten eröffnen dem Digitalen BGM neue Chancen zur Gestaltung von Gesundheitsförderungsmaßnahmen.

? Wie muss ein Betriebliches Gesundheitsmanagement gestaltet sein für Unternehmen, die viele „Mobile Worker“ beschäftigen?

! SCHNEBERGER: Das BGM muss neben den lokalen Angeboten selbst mobil werden, das heißt Angebote müssen online erreichbar sein, wie zum Beispiel Employee Assistance Programme oder qualitätsgesicherte Apps zur Betrieblichen Gesundheitsförderung.

! VON CAPRIVI: Mittlerweile sind die ausschließlich lokalen Angebote ein Privileg für Arbeitnehmer geworden, die in der Firmenzentrale oder regionalen Niederlassung arbeiten. Insofern stellen sich viele Firmen auf digitale Systeme ein, die es ermöglichen, auch externe Arbeitnehmer, Home Office Worker und Projektmitarbeiter einzubinden. Onlineplattformen, die verschiedene Schnittstellen mitbedienen, haben sich sehr gut bewährt.

Digitale Lösungen bieten dabei den Vorteil, dass sie unabhängig von Zeit und Ort nutzbar sind und sich außerdem individuell auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter zuschneiden lassen.

? Reichen digitale Angebote allein aus, um BGM für alle Mitarbeiter abzudecken? Wie



FLORINE VON CAPRIVI
Leiterin Betriebliches Gesundheitsmanagement bei vitaliberty

BERNHARD ENGEL
Produktmanager bei B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik

THOMAS SCHNEBERGER
Geschäftsführer ias Unternehmensberatung

lassen sich digitale und reale Angebote sinnvoll verknüpfen?

! VON CAPRIVI: Wer nur auf Technologie ohne menschliche Faktoren setzt, wird nicht weit kommen. Digitale und „analoge“ Angebote können dabei perfekt verknüpft werden, indem zum Beispiel die Inhalte eines Vor-Ort-Kurses in das Onlineportal integriert werden.

? Eine aktuelle Studie zeigt, dass jeder sechste Beschäftigte die Digitalisierung fürchtet. Wie können Unternehmen ihren Mitarbeitern diese Ängste nehmen?

! ENGEL: Die Digitalisierung der Arbeitswelt eröffnet zahlreiche Möglichkeiten, um Arbeit flexibler zu gestalten und Mitarbeitern eine angenehme Arbeitsatmosphäre zu schaffen. Damit diese Flexibilität für die Beschäftigten nicht zur Belastung wird, braucht





es achtsame Führung durch das Management und viel Eigenverantwortung beim Einzelnen.

! SCHNEBERGER: Veränderungen lösen häufig Unsicherheiten und Befürchtungen aus. Hier müssen die Unternehmen ihre Führungskräfte und Mitarbeiter mitnehmen und sie in die Entwicklung der Digitalisierungsstrategie aktiv einbeziehen. So werden nicht nur Ängste genommen. Nach unserer Erfahrung gelingen die Veränderungsprozesse, wie zum Beispiel Digitalisierungsvorhaben dann auch deutlich besser.

? Mit welchen Herausforderungen müssen Unternehmen kämpfen, deren Belegschaft zum größten Teil über 50 Jahre alt ist? Was bedeutet das für das BGM?

! ENGEL: Bis 2020 wird jeder dritte Beschäftigte 50 Jahre und älter sein. Für die Unternehmen bedeutet dies Handlungsbedarf. Ziel ist es, die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit langfristig zu erhalten. In diesem Zusammenhang spielt die ergonomiegerechte Gestaltung von Arbeitsplatz und -mitteln eine große Rolle. Des Weiteren ist die individuelle Personalentwicklung für die Generation 50plus unerlässlich, etwa in Bezug auf Weiterbildung. Ferner bedarf es einer Unternehmenskultur, die die Stärken älterer Arbeitnehmer schätzt und die Zusammenarbeit unterschiedlicher Generationen fördert.

? Sind digitale BGM-Angebote ausreichend auf diese Zielgruppe zugeschnitten? Wie müssten sie gestaltet sein, um auch Mitarbeiter 50plus anzusprechen?

! SCHNEBERGER: Die aktuelle Generation 50plus hat nun auch schon seit vielen Jahren Smartphones und arbeitet im Büro am PC. Es kommt also eher darauf an, eine angemessene Ansprache innerhalb der Online-Angebote zu finden, die sich zum Beispiel etwas seriöser darstellt als in den Gamification-Angeboten zahlreicher Health-Apps.

! ENGEL: Ältere Mitarbeiter haben andere Bedürfnisse als junge Mitarbeiter. Digitale Gesundheitsangebote müssen stärker auf individuelle Gesundheits- und Arbeitssituationen eingehen. Mögliche Einschränkungen oder ein höherer Anspruch ergeben individuell zugeschnittene Programme.

? Mit Blick auf die Arbeitswelt der Zukunft: Welche BGM-Dienstleistungen werden in den nächsten Jahren besonders gefragt sein?

! SCHNEBERGER: Solche, die die Leistungsfähigkeit der Organisation und der Beschäftigten in einer sich verändernden Arbeitswelt erhalten. BGM beschäftigt sich mit gesundheits- und leistungsförderlichen betrieblichen Strukturen, Prozessen und Managementsystemen und leitet daraus eine Gesundheitsstrategie und konkrete BGM-Maßnahmen ab. Verändern sich die Rahmenbedingungen, muss sich auch das BGM verändern.

! ENGEL: „Präventionsangebote 4.0“ sind mobil, flexibel und vernetzt, denn nur dann werden Unternehmen und Erwerbstätige wirksam erreicht. Eine nachhaltige Kultur der Prävention ist dann gegeben, wenn die Sicherheit und Gesundheit der Erwerbstätigen im Rahmen des betrieblichen Handelns einen eigenständigen Wert hat.

! VON CAPRIVI: Für uns Dienstleister geht es zum einen darum, mit kreativen Ideen für eine ständige Weiterentwicklung der BGM-Konzepte zu sorgen, um Mitarbeiter auch langfristig bei der Teilnahme zu begeistern.

Zum anderen geht es darum, Unternehmen etwas an die Hand zu geben, damit sie ihre Stärken und Schwächen analysieren und mit ihren eigenen BGF-Maßnahmen abgleichen können. Nur so werden sich BGM-Konzepte bzw. das Unternehmen bedarfsgerecht und nachhaltig weiterentwickeln. *jbr*

Arbeit der Zukunft