

## PRÄVENTION

## #whatsnext-Studie zur Digitalisierung der Arbeit: Positionieren Sie sich im Zukunftsmarkt BGM!

von Alexandra Buba M. A., Wirtschaftsjournalistin, Fuchsmühl

■ Nach einer Studie der Techniker-Krankenkasse (TK) erledigten vor dem Jahr 2010 noch 25 Prozent der Arbeitnehmer ihren Job ohne Hilfe von Computern, im Jahr 2016 waren es nur noch zwei Prozent. Diese Zahl ist nur eines von vielen Beispielen für die stetige Digitalisierung der Arbeitswelt. Eine aktuelle gemeinsame Studie der TK, des Haufe Verlags und des Instituts für Betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG) hat untersucht, welche Anforderungen sich daraus für das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ergeben, das ja auch ein Zukunftsmarkt für Physiotherapeuten ist. ■

### Datenerhebung und Stichprobenumfang

Obwohl die Studie nicht repräsentativ ist, hat sie aufgrund der hohen Beteiligung hohe Aussagekraft: Von November 2016 bis März 2017 nahmen bundesweit 825 Personalverantwortliche teil, davon rd. zwei Drittel aus der freien Wirtschaft und rd. ein Drittel aus der öffentlichen Verwaltung. Die meisten der befragten Organisationen (Unternehmen, öffentliche Einrichtungen) befanden sich in Nordrhein-Westfalen (232) und Baden-Württemberg (175). Rd. 68 Prozent der betreffenden Organisationen hatten mehr als 250 Mitarbeiter.

### Zukunftsmarkt BGM: Zahlen und Fakten

In 26,3 Prozent der teilnehmenden Betriebe bzw. Einrichtungen existiert schon ein ganzheitliches BGM, 36 Prozent bauen ein solches gerade auf, und 28,3 Prozent setzen immerhin einzelne Maßnahmen um. Nur 8,6 Prozent der befragten Organisationen unternehmen keine Aktivitäten in Sachen BGM. Entsprechend unterschiedlich ist auch die finanzielle und personelle Ausstattung.

#### ■ Für das BGM bereitgestellte Ressourcen in den befragten Organisationen

Personal	Anteil (Prozent)	BGM-Budget	Anteil (Prozent)
Keine personellen Ressourcen	35,0	Keine finanziellen Ressourcen	14,4
Bis 0,5 Mitarbeiter	25,7	Unter 10.000 Euro	27,4
0,5 bis 2 Mitarbeiter	20,7	10.000 bis 50.000 Euro	20,2
Mehr als 2 Mitarbeiter	7,0	50.000 bis 100.000 Euro	6,8
		100.000 Euro und mehr	9,8
Unbekannt	11,6	Unbekannt	21,4

Die meisten Teilnehmer gehen davon aus, dass die Ressourcen für das BGM in den nächsten fünf Jahren aufgestockt werden oder zumindest gleich bleiben: Bei den finanziellen Mitteln sind es mehr als 80 Prozent, beim Personal rechnet knapp jeder dritte Befragte (29,9 Prozent) mit einem Anstieg, jeder zweite (53,7 Prozent) mit gleichbleibenden Ressourcen.



Studie nicht repräsentativ, aber sehr aussagekräftig

Mehr als ein Viertel der teilnehmenden Organisationen nutzt schon ein BGM

Für BGM erwartet: gleichbleibende bis steigende Ressourcen

**MERKE |** Die Studie belegt zwei banal erscheinende, aber hoch signifikante Zusammenhänge: Je größer die Organisation ist, desto mehr finanzielle Ressourcen wendet diese Organisation auf. Und: Je mehr finanzielle Mittel eine Organisation aufwendet, desto mehr Personalzuwachs ist in Sachen BGM zu erwarten.

## Anforderungen an das BGM der Zukunft

Das BGM der Zukunft wird sich einer Vielzahl von Herausforderungen stellen und passende Angebote bereithalten müssen.

### Menge und Komplexität der Aufgaben als größte Herausforderung

Als größte Herausforderung in den nächsten fünf Jahren nennen 93 Prozent der Befragten die Menge der Aufgaben, 90 Prozent ist die Komplexität der Aufgaben. 84 Prozent sehen ein wachsendes Problem in Ablenkungen und Unterbrechungen am Arbeitsplatz. Die Themen Burn-out und permanente Erreichbarkeit spielen eine eher untergeordnete Rolle.

**MERKE |** Im öffentlichen Dienst liegen die Themen Burn-out und Überforderung weiter vorn als in der freien Wirtschaft. Die psychische Gefährdungsbeurteilung wird dort in fünf Jahren das wichtigste Thema sein: Seit 2013 sind Arbeitgeber durch das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, eine psychische Gefährdungsbeurteilung für einen Arbeitsplatz vorzunehmen und ggf. Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

### Wichtige Zielgruppen gewinnen weiter an Bedeutung

Bestimmte Zielgruppen, die für das BGM jetzt schon wichtig sind, werden weiter an Bedeutung gewinnen. Weit vorn liegen die Führungskräfte. Sie sind vom digitalen Wandel doppelt betroffen: zum einen persönlich, zum anderen als Akteure, die durch ihr Handeln die Arbeitnehmer (und damit deren Gesundheit) positiv oder negativ beeinflussen. Außerdem gilt es, die wachsende Zahl älterer Mitarbeiter durch adäquate BGM-Maßnahmen leistungsfähig zu halten (und somit aktive Wissenssicherung zu betreiben). Auch junge Beschäftigte bzw. Auszubildende sowie Mitarbeiter mit Migrationshintergrund werden künftig eine größere Rolle spielen.

### Flexibilisierung der Arbeit

Die Flexibilisierung der Arbeit wird weiter zunehmen. Die Mehrheit der Befragten geht davon aus, dass die Teilzeitarbeit auch in fünf Jahren noch das wichtigste flexible Modell sein wird (vor allem durch die wachsende Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf). Den größten Bedeutungszuwachs verzeichnet das sogenannte Smart Working: Smart Working bezeichnet eine Arbeitsweise, die durch Nutzung moderner Technik die Flexibilität und Unabhängigkeit von Beschäftigten stärkt.

### Führung und Kommunikation

Gesundes Führen, d. h., die Grundsätze gesundheitsbewussten Verhaltens vorzuleben und in den Köpfen der Mitarbeiter zu verankern, wird eine zentrale Führungsaufgabe werden: 88,3 Prozent der Befragten halten gesundes Führen für das wichtigste Thema der Führungskultur in fünf Jahren. Auch die

Burn-out und permanente Erreichbarkeit weniger wichtig

Führungskräfte, ältere Mitarbeiter, Azubis und Migranten im Fokus

Teilzeitmodelle und Smart Working

Für neun von zehn Befragten gesundes Führen Zukunftsthema Nr. 1

Frage, wie Organisationen ihre Beschäftigten im Rahmen des BGM erreichen können (digital, spielerisch, mittels Multiplikatoren etc.), wird in den nächsten fünf Jahren wichtiger. Als Kommunikationsziele werden ressourcenstärkende Maßnahmen im Vordergrund stehen (lebenslanges Lernen, Schlaf und Erholung etc.).

### Neue Formen des BGM

Während die bisherigen Betriebssportangebote von Unternehmen vor allem extern stattfanden (z. B. Lauffreitag nach Feierabend, Subventionen von Mitgliedschaften im Fitnessstudio), werden aufsuchende Maßnahmen zunehmen. Dazu zählen z. B. innerbetriebliche Pausen-Workouts unter Anleitung, die direkt am Arbeitsplatz stattfinden und dadurch näher am Mitarbeiter sind als externe Angebote. Je niedrigschwelliger diese Inhouse-Angebote sind, desto öfter werden sie auch angenommen werden.

### BGM als Zukunftsmarkt für Physiotherapeuten

Die Bandbreite an Herausforderungen signalisiert, wie sehr das Thema Gesundheit in den kommenden Jahren in den Blick der Unternehmen kommen wird – und wie dringend geeignete Angebote zur Gesundheitsförderung gebraucht werden. Wenn Sie sich als Physiotherapeut in diesem Zukunftsmarkt engagieren wollen, sollten Sie folgende Überlegungen in Ihre Angebotsgestaltung einbeziehen.

#### ■ So nutzen Sie die #whatsnext-Studie für Ihre Angebotsgestaltung

- Trotz Zusammenhang zwischen Organisationsgröße und für das BGM bereitgestellten Ressourcen sind BGM-Jahresbudgets von mehr als 50.000 Euro selten. In d. R. liegen diese bei bis 10.000 Euro (27,4 Prozent) bzw. bis 50.000 Euro (20,2 Prozent). Berücksichtigen Sie dies bei Ihrer Angebotsgestaltung.
- Mehr als ein Drittel aller Organisationen (35 Prozent) hat kein Personal, das eigens für BGM verantwortlich ist. Es besteht also ein hoher Beratungsbedarf, z. B. durch ErgoPhysConsults® (PP 05/2016, Seite 16).
- Da aufsuchende Verfahren im Aufwind sind, haben Sie mit Inhouse-Angeboten größere Chancen, als wenn Sie z. B. die Kooperation mit einem Fitnessstudio oder einem Sportverein als Verkaufsargument anführen.
- Aufgrund der Doppelbelastung (persönliche Belastung durch Wandel der Arbeitswelt und Verantwortung gegenüber Mitarbeitern) und der zunehmenden Bedeutung des „gesunden Führens“ wächst der Beratungsbedarf bei Führungskräften (z. B. durch Gesundheitscoaching für Führungskräfte).

#### ↘ WEITERFÜHRENDE HINWEISE

- Straub, Reiner (Hrsg.) et al.: „#whatsnext – Gesund arbeiten in der digitalen Arbeitswelt“. Sonderveröffentlichung des Personalmagazins in Kooperation mit dem Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG) und der Techniker Krankenkasse (TK). Freiburg 2017; online unter <http://tinyurl.com/ybfjnl2k>
- „Betriebliches Gesundheitsmanagement: Betriebswirtschaftliche und rechtliche Aspekte“ (PP 07/2016, Seite 10)
- „Betriebliches Gesundheitsmanagement: Marketingkonzept und Kommunikation“ (PP 08/2016, Seite 9)

Pausen-Workout  
inhouse statt  
Lauffreitag nach  
Feierabend

Überlegungen  
für Ihre eigene  
Positionierung  
im Markt



IHR PLUS IM NETZ  
#whatsnext-Studie  
als PDF online



ARCHIV  
Themenverwandte  
Beiträge in PP