

Betriebs
Kranken
Kassen

Magazin für Politik, Recht und
Gesundheit im Unternehmen

MASKEN TESTEN IMPFFEN

Ein Jahr Pandemie

■ WAS FÜR EIN JAHR!

Ein Blick zurück auf das Corona-Jahr 2020 und ein Ausblick auf das Jahr der Bundestagswahl

■ BKK QUALITÄTSINITIATIVE

Wie erleben Versicherte ihre Krankenkasse? Was unterscheidet eine gute Kasse von einer exzellenten?

#BGMVIERNULL

MENSCHEN SIND KEINE MASCHINEN

Von Stefan B. Lummer

Wenn die akute pandemische Situation der Corona-Krise einmal vorbei sein sollte, wird Home-Office zur neuen Normalität gehören. Doch das Home-Office allein ist noch keine neue Arbeitswelt. Forscher der Universität St. Gallen haben schon zu Jahresmitte 2020 genauer hingesehen: Die erste Welle der Pandemie hatte in der großen Mehrheit der Unternehmen noch nicht die Impulse gesetzt, auf die es ankommt: Leadership, Kultur und Kompetenzentwicklung. Dennoch sehen wir immer deutlicher: Die Pandemie ist Brennglas auf bisher Versäumtes und harter Antreiber. Sie zwingt Unternehmen zu Innovationsprüngen, für die sie bisher zu zögerlich, zu wenig kreativ und zu wenig disruptiv waren. Neue Arbeit, die mehr sein will als das Buzzword #NewWork, erfordert eine neue Unternehmenskultur. Die Betriebskrankenkassen haben im Dezember 2020 ihren digitalen Instrumentenkasten für Betriebliches Gesundheitsmanagement vorgestellt: Gesund Führen – eine digitale Plattform für Chefs und die App Phileo, ein Gesundheits-Assistent am Arbeitsplatz. Hoher Anspruch der Experten für eine unternehmens- und arbeitsplatznahe Krankenversicherung und ein Ergebnis, das sich sehen lassen kann: Digitale Werkzeuge für ein innovatives, zukunftsweisendes Konzept für Betriebliches Gesundheitsmanagement. Denn Gesundheit im Unternehmen ist Managementaufgabe.



© Donald Iain Smith / Getty Images

Menschen sind keine Maschinen. Auch dann nicht, wenn sie eine Symbiose mit Maschinen eingehen. Franz Knieps, Vorstand des BKK Dachverbandes hat in seiner kurzen Rede eine weithin sichtbare Fahne in den fluiden Boden der sich rasch verändernden Welt der Neuen Arbeit gerammt. Orientierungspunkt für den kulturellen Sprung, der Unternehmen derzeit abverlangt wird: Mehr Führungsinelligenz, mehr Empathie und Vertrauen, mehr Selbstbestimmung. Wir brauchen in einem hochdynamischen und sehr komplexen Umfeld der Firmen neue, wirklich digitale Prozesse entlang der gesamten Wertschöpfungskette und viel mehr Vernetzung. Offenheit gegenüber einer sich rasch verändernden Umwelt

Wir befinden uns in einer Phase einer neuen industriellen Revolution, in der sämtliche Prozesse entlang der gesamten Wertschöpfungskette verändert werden hin zur digitalen Nutzung. Das verändert sowohl die Arbeit umfassend und total, wie auch die Möglichkeiten der Mensch-Technik-Kooperation. Augmented Reality in Wartung und Produktion, Exoskelette, die Menschen massiv entlasten, besonders an ergonomisch schwierigen Arbeitsplätzen. Körperlich werden weite Bereiche der Arbeit leichter, zugleich erleben Arbeitnehmer die Arbeitsleistung und psychische Belastung als ansteigend. Immer mehr Aufgaben sind gleichzeitig zu erledigen. Den Schaden durch Arbeitsausfälle wegen psychischer Überlastung beziffert die Bundesregierung auf 33 Mrd. Euro pro Jahr. Betriebliches Gesundheitsmanagement stellt sich also einer enormen gesamtgesellschaftlichen Herausforderung und Verantwortung.

Prof. Dr. Bertolt Meyer TU Chemnitz

und Besinnung auf eigene Strukturen, Stärken und Kultur machen vernetzte Teams im Unternehmen adaptiver und produktiver. Es geht in der Zukunft, in die uns die Pandemie hintreibt, um mehr Vertrauen und neue Kompetenzen – für Mitarbeiter und Führungskräfte. „Mitarbeiter in der digitalen Transformation brauchen Empathie, Pädagogik und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen, um in der neuen Arbeitswelt produktiv zu sein“, sagt Franz Knieps.

Die App Phileo ist ein digitaler Gesundheits-Assistent am Arbeitsplatz. Spielerisch lernen Mitarbeiter, mit situativem Stress am Arbeitsplatz besser umzugehen. „Berufstätige entscheiden selbst, wann und was für sie nötig ist, um am Arbeitsplatz gesund zu bleiben“, so beschreibt Dr. Gertrud Demmler, Vorstandin der Siemens BKK das zentrale Prinzip dieser App: „Nutzer werden Gestalter!“

„Gesund führen in der Arbeitswelt 4.0“ ist eine Blended-Learning-Plattform für Menschen mit Führungsverantwortung. E-Learning, Selbsttests, kurze Video-Tutorials: reichlich Hintergrundwissen zu Stressmanagement, digitaler Balance, Entscheidungsfindung, Kommunikation, Wertschätzung und sensiblem Erkennen von Anzeichen der Überlastung bei einzelnen Beschäftigten, befähigen zur Selbstreflexion des eigenen Führungsverhaltens und Führungsstils. Ein zentraler Navigator lotst die Chefs zu interessanten Angeboten, entsprechend ihres Wissenstandes, ihrer Lernvorlieben und „Schmerzpunkte“ im Führungsalltag. „Wir sind die Pioniere für Betriebliches Gesundheitsmanagement in Deutschland. Jetzt haben wir mit dieser Erfahrung digitale Werkzeuge für Arbeitnehmer und Unternehmer entwickelt“, sagte Dr. Gertrud Prinzing, Vorstandin der Bosch BKK. Sie leitet die BKK Vorstandsinitiative BGM 4.0. Lob für dieses Tool vom Bundesverband der Personalmanager: „Führungskräfte werden befähigt, eine neue Kommunikation mit den Mitarbeitern zu finden“, so Anke Brinkmann, Head of Health and Safety in ihrem Unternehmen, der Berliner Stadtreinigung. Es geht darum Arbeitsorganisation zu verändern. Anke Brinkmann ist mit

ihrem Gesundheitsmanagement-Team in alle strategischen Entscheidungen des Unternehmens eingebunden. „Mit der Phileo App erreichen wir auch unsere Müllwerker, die jeden Tag durch die Straßen fahren, dort wo sie sind.“ So lobt Jury-Mitglied Anke Brinkmann die App der BKK Initiative BGM 4.0.

„Beide digitale Produkte stehen für die beiden Seiten der Prävention. Verhaltensprävention und Verhältnisprävention“, sagt Professor Dr. Bertolt Meyer, der Organisations- und Wirtschaftspsychologie an der Technischen Universität Chemnitz lehrt. „Führung in der digitalisierten Arbeitswelt muss sich weiterentwickeln. Führung auf Distanz erfordert ein anderes BGM, das die Menschen dort erreicht, wo sie sind.“ Wie gestaltet man die Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitern, die agil und vernetzt arbeiten, aber nicht mehr nur in der Firma anwesend sind? Gesundes Führen muss sich weiterentwickeln. Dazu gehört auch: Nur Chefs, die der eigenen Gesundheit Relevanz zumessen, entwickeln gesundheitsförderliche Führungsinelligenz.

„Gerade Führungskräfte können durch ihr eigenes Verhalten in alltäglichen Situationen einen großen Unterschied machen“, sagt Professor Meyer. „Ein Chef, der sich an einem Freitag ausklinkt und einen freien Tag nimmt, um sich vor psychischer Erschöpfung zu schützen und wieder ins Gleichgewicht zu kommen, gibt seinen Mitarbeitern ein wichtiges Signal. Das ist eine große Geste, die den Mitarbeitern zeigt: Es ist in unserem Unternehmen sicher, seine verletzte Seite zu zeigen und nach außen zu signalisieren, dass es nicht mehr geht.“

Ein moderner und nachhaltiger Umgang mit Personalressourcen braucht humane und gesundheitsförderlich gestaltete Arbeitsbedingungen.

„Wir werden das mobile Arbeiten nach Corona nicht zurückdrehen können.“ Bertolt Meyer berichtet von einigen großen Dienstleistungs-Unternehmen, die Mitarbeiter in sitzender

Tätigkeit beschäftigen und jetzt neue Bauvorhaben für Büroflächen überdenken oder diese sogar komplett streichen. „Es kann wirtschaftlich sinnvoller sein, auf solche Flächen zu verzichten und den Mitarbeitern zum Teil mobiles Arbeiten zu ermöglichen. Mobiles Arbeiten und Homeoffice werden nicht wieder verschwinden. Der Geist ist aus der Flasche.“ Die neuen digitalen Tools für Arbeitgeber und Beschäftigte, um Betriebliches Gesundheitsmanagement weiter voranzutreiben, lobte auch Dr. Gottfried Ludewig, der Chef der Abteilung für Digitalisierung des Gesundheitswesens im Bundesministerium für Gesundheit. „Ein herzliches Dankeschön an die Kassen, die inmitten der Pandemie diesen Riesenschritt nach vorn ermöglicht haben.“

Wir brauchen eine Kultur der Offenheit in Unternehmen, die in sich rasch ändernden komplexen Situationen flexibel und angemessen reagieren wollen. Es geht um Räume für Kreativität, Experimente und Innovation. Und wir brauchen eine Kultur der Arbeit, die Mitarbeiter beim Umgang mit dem Neuen und Unerwarteten unterstützt. Die Selbstdisziplin, Selbstorganisation und Selbstbewusstsein stärkt. Die Corona-Pandemie zeigt uns vor allem dies: Wir Menschen müssen die Weichen stellen, nicht das Virus. ■



Stefan B. Lummer
@derLummer

IMPRESSUM | BETRIEBSKRANKENKASSEN 1 | 2021

Betriebskrankenkassen
Magazin des BKK Dachverbandes

Herausgeber/Verlag:
BKK Dachverband e.V.
Franz Knieps | Vorstand

Mauerstraße 85 | 10117 Berlin

Redaktion: Stefan B. Lummer

TEL 030 2700 406 303 | redaktion@bkk-dv.de

Redaktionsschluss: 5. März 2021
Erscheinungsweise: 6 Ausgaben jährlich
Auflage: 3.000 Exemplare

Gestaltung/Satz:
THE BRETTINGHAMS GmbH | 10707 Berlin
www.brettingham.de

Druck:
KÖNIGSDRUCK, Printmedien und digitale Dienste GmbH | 13407 Berlin
www.koenigsdruck.de

Bildnachweis:
Titelbild: © Emanuele Cremaschi / Kontributor / Getty Images,
S. 6, 17, 25, 28, 33, 49, 57, 65, 71: Getty Images (www.gettyimages.com),
S. 44–47: vivida bkk, Novitas BKK, pronova BKK, Salus BKK, Daimler BKK, VIACTIV, BKK der Deutschen Bank AG

