



Vorstellung der Studie #whatsnext - Gesund arbeiten in der digitalen Arbeitswelt

Üblicherweise sitzen wir im Frühsommer hier und stellen Ihnen den aktuellen TK-Gesundheitsreport vor. Das machen wir natürlich auch in diesem Jahr: Am 28. Juni erscheint der neue Report, der sich thematisch unter anderem der Gesundheit von Auszubildenden widmet.

Die Gesundheitsberichte zeigen uns, wie viel und warum Beschäftigte krankgeschrieben sind. Sie sind Indizien für Beschwerden und geben Hinweise, wo wir uns um eine bessere medizinische Versorgung und Prävention kümmern müssen. Krankenstandsdaten sind Kennzahlen, die nur einen Teil der Krankheitslast der Beschäftigten abbilden - eben jenen, der als Arbeitsunfähigkeit dokumentiert ist. Wir werten auch Arzneimitteldaten aus, um Beschwerden zu identifizieren, die bei Krankschreibungen unauffällig, aber oft mit großen Risiken für die Gesundheit der Betroffenen verbunden sind wie zum Beispiel Bluthochdruck und Diabetes.

Unternehmen, die wissen möchten, wie es um die Gesundheit in ihrem Haus steht, müssen sich bewusst sein, dass Krankenstände nur einen Teil der Realität abbilden. Sie fokussieren nur auf die etwa vier Prozent der Beschäftigten, die krankheitsbedingt nicht bei der Arbeit sind.

BGM braucht den 360-Grad-Blick - dazu gehören auch die Gesunden

Heute wollen wir aber einen 360-Grad-Blick auf das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) werfen, und dazu gehören auch die 96 Prozent der Beschäftigten, die - wenn nicht gerade im Urlaub - bei der Arbeit sind. Der Erfolg des Wirtschaftsstandorts Deutschland und seiner Unternehmen basiert vor allem auf dem Know-how und der Leistungsfähigkeit seiner Beschäftigten. Viele Unternehmen wissen das und investieren in die Mitarbeitergesundheit, mit vielen arbeiten wir im Betrieblichen Gesundheitsmanagement bereits erfolgreich zusammen.

Gutes BGM kümmert sich auch um die Gesundheit derer, die den Betrieb mit ihrem Engagement und ihrer Motivation am Laufen halten. Unsere Daten zeigen: Die Hälfte der Beschäftigten war im vergangenen Jahr gar nicht, nicht einen Tag, krankgeschrieben.

Gesundheitsförderung für alle - das klingt erstmal logisch und sollte vielleicht auch selbstverständlich sein. Ich weiß aus meinem Tagesgeschäft, dass man sich in seinem Arbeitsalltag oft um die Projekte kümmern muss, die gerade brennen, die nicht funktionieren, man versucht

Statement Dr. Jens Baas

Vorsitzender des Vorstands
der Techniker Krankenkasse



Ausfälle zu kompensieren. Dabei besteht die Gefahr, dass man nicht mehr auf dem Radar hat, was alles funktioniert. Sollten wir aber, damit die, die gesund sind, es auch bleiben.

Ohne Anerkennung keine Motivation, ohne Motivation droht innere Kündigung

Dabei geht es um Themen wie Wertschätzung, Kollegialität, die Vereinbarkeit von Privatem und Beruf sowie die Gestaltung von Arbeitsinhalten. Das Engagement der Beschäftigten zu erhalten und innere Kündigung zu verhindern, ist die beste Grundlage für ein gesundes Arbeitsumfeld. Wenn Kollegen krank sind, arbeiten andere manchmal für zwei. Führungskräfte sollten das anerkennen und nicht als selbstverständlich nehmen. Dazu gehört auch, dass die Beschäftigten wissen, dass auch ihre privaten Bedürfnisse respektiert werden. Nur so lässt sich verhindern, dass Beschäftigte, die sich nicht anerkannt fühlen, innerlich kündigen. Und nur so sorgen wir dafür, dass Gesunde nicht arbeiten, bis sie auch krank sind.

Innere Kündigung ist teurer als Betriebliches Gesundheitsmanagement

Untersuchungen wie der Gallup Engagement Index schätzen den Anteil der Beschäftigten in Deutschland, die bereits die Bindung an das Unternehmen verloren haben und nur Dienst nach Vorschrift machen, auf etwa 15 Prozent. Der volkswirtschaftliche Schaden, der durch innere Kündigung aufgrund schlechter Führung entsteht, wird mit 105 Milliarden Euro im Jahr beziffert. Diese Beschäftigten sind weniger produktiv, machen mehr Fehler und haben höhere Fehlzeiten. Wer unternehmerisch denkt, sollte daher in Motivation und Leistungsfähigkeit investieren.

40 Prozent der Unternehmen ohne Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Studie, die wir Ihnen heute vorstellen - die Kollegen des Instituts für Gesundheitsberatung (IFBG) werden Ihnen die Zahlen gleich noch im Detail vorstellen - zeigt, dass viele Unternehmen wissen, wie wichtig es ist, sich um Mitarbeitergesundheit zu kümmern. Etwa sechs von zehn Betrieben haben ein Betriebliches Gesundheitsmanagement oder befinden sich im Aufbau eines solchen. In jedem elften Unternehmen gibt es jedoch gar keine Maßnahmen, und in fast 30 Prozent gibt es nur Einzelmaßnahmen, die sich vor allem den Themen Ergonomie, Bewegung und Entspannung widmen.

Statement Dr. Jens Baas

Vorsitzender des Vorstands
der Techniker Krankenkasse



Arbeitswelt 4.0 braucht mehr als rückengerechte Stühle und gesundes Kantinenessen

Dabei geht es bei Arbeit 4.0 längst nicht mehr nur um rückengerechte Stühle und gesundes Kantinenessen. Die Themen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement verändern sich durch die Digitalisierung in der Arbeitswelt. Wir arbeiten agiler, zeit- und ortsunabhängig. Mitarbeiter eines Teams sitzen an verschiedenen Standorten. Dank Big Data steht uns immer mehr Wissen zur Verfügung, die Beschäftigten müssen diese Informationen aber auch verarbeiten.

Systemischer BGM-Ansatz & gesunde Unternehmenskultur statt Einzelmaßnahmen

Mit einem Rückentag oder einem Raucherentwöhnungskurs ist es deshalb nicht getan. Bei einem modernen Gesundheitsmanagement geht es nicht um Einzelmaßnahmen, sondern darum, Strukturen und Prozesse nachhaltig gesund zu gestalten. Daher gehören auch Themen wie Digital Leadership und Lebenslanges Lernen auf die Agenda von Arbeit 4.0.

Luft nach oben, vor allem bei kleinen, mittelständischen Unternehmen und Startups

Deshalb glaube ich, dass beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement noch Luft nach oben ist, vor allem bei kleinen und mittelständischen Unternehmen - wozu übrigens auch die Startups gehören. Deren Mitarbeiter sind allerdings meist noch sehr jung und setzen Gesundheit oft noch als etwas Selbstverständliches voraus. Bei den heutigen Erwerbsbiografien geht es aber um die Langstrecke - der demografische Wandel und die Rente mit 67 werden unsere Lebensarbeitszeit verlängern. Und da wir uns nicht über die Ziellinie quälen wollen, müssen wir dafür sorgen, unsere Arbeitswelt gesund zu gestalten.

Die digitale Transformation eröffnet uns völlig neue Möglichkeiten und bringt Arbeitserleichterungen. Die körperliche Belastung nimmt ab. Digitalisierung und globalisierte Märkte stellen aber auch höhere Ansprüche an Flexibilität, Informationsverarbeitung und Agilität. Menge und Komplexität der Arbeit sind laut unserer Studie die Themen, die nach Ansicht der Befragungsteilnehmer am stärksten an Bedeutung gewinnen. Auch die ständige Erreichbarkeit, Mobilität und Arbeitsunterbrechungen stehen weit vorn.

Statement Dr. Jens Baas

Vorsitzender des Vorstands
der Techniker Krankenkasse



Wirksamste Stressprävention sind gesunde Arbeitsabläufe

Deshalb werden diese Themen künftig auch noch stärker im Focus der BGM-Maßnahmen stehen. Auch wenn der dramatische Anstieg stressbedingter Erkrankungen, den wir seit 15 Jahren verzeichnen, derzeit zumindest stagniert - er stagniert auf einem sehr hohen Niveau.

Ausgleichsstrategien, Achtsamkeit, Resilienz und Burnout-Prophylaxe sind und werden in Zukunft wichtig. BGM heißt aber nicht, nur auf die Stressresistenz der Beschäftigten einzuwirken, damit sie mit ungesunden Arbeitsabläufen besser zurechtkommen. Die bessere Strategie gegen Stress ist, bei den Ursachen anzusetzen und zum Beispiel intransparente und unproduktive Arbeitsabläufe besser zu gestalten. Das steht und fällt mit der Führung.

Studie zeigt: Führungskräfte wichtigste Stellschraube für BGM

Auf die Frage, was es braucht, um das Betriebliche Gesundheitsmanagement weiter zu entwickeln, ist die Top-Antwort: den stärkeren Einsatz der Führungskräfte. Das sagen neun von zehn Befragten. Bei den Führungskräften selbst liegt die Zustimmung - wenig überraschend - geringer. Aber auch von ihnen benennen 63 Prozent die Führungskräfte, also sich selbst, als größtes Hindernis. Auf den weiteren Plätzen der ausschlaggebenden Kriterien für ein gutes BGM stehen das Engagement der Unternehmensleitung und personelle Ressourcen mit jeweils 74 Prozent. Sieben von zehn Befragten finden, dass es auch einen größeren finanziellen Aufwand braucht.

Geld schießt keine Tore - aber ohne geht BGM auch nicht

Deshalb müssen wir Unternehmen und Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes weiter sensibilisieren und BGM-Verantwortliche qualifizieren. Geld allein schießt bekanntlich keine Tore. Ohne geht es allerdings auch nicht: Wer als Unternehmen wirtschaftlich erfolgreich sein will, muss in die Gesundheit seiner Beschäftigten investieren – finanziell und personell. Der Gesetzgeber hat mit dem Präventionsgesetz den Rahmen geschaffen, die Krankenkassen haben ihren Einsatz erhöht, aber ohne die Anstrengung der Unternehmen gibt es kein nachhaltiges und zukunftsfähiges BGM. Vier von zehn Befragten gehen davon aus, dass sich das BGM-Budget in den nächsten fünf Jahren erhöhen wird. Das ist gut, aber nicht genug.

Statement Dr. Jens Baas

Vorsitzender des Vorstands
der Techniker Krankenkasse



Digitale Arbeitswelt braucht auch digitale Gesundheitsförderung

Digitales Arbeiten braucht auch digitale Lösungen zur Gesundheitsförderung und die kosten in der Tat Geld. Wenn Teams an verschiedenen Standorten arbeiten, müssen wir digitale Lösungen wie Gesundheits-portale, Apps und Wearables entwickeln. In unserer Studie messen die Teilnehmer digitalen Maßnahmen den größten Bedeutungszuwachs unter den BGM-Themen bei.

Das bedeutet allerdings auch, dass Beschäftigte noch mehr gefordert sind, sich eigenverantwortlich um ihre Gesundheit zu kümmern. Mit ihrem Lebensstil - auch außerhalb der Arbeitszeit - stellen sie die Weichen für ein gesundes Leben. In der digitalen Arbeitswelt, in der die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit immer mehr verschwimmen, Führungskräfte und Kollegen manchmal weit weg sind, müssen wir diese Eigenverantwortung stärken.

Prämien wirken eher auf krankes Klima als auf Krankenstand

Wir finden übrigens, dass Gesundheitsprämien wenig geeignet sind, Eigenverantwortung zu fördern. Da wir in den letzten Wochen oft zu diesem Thema befragt wurden, lassen Sie mich noch kurz etwas dazu sagen. Einige Unternehmen versuchen das Thema Krankenstand in ihren Betrieben zu thematisieren, indem sie Beschäftigten Prämien zahlen, wenn sie wenige oder keine Krankschreibungstage melden. Wir glauben, dass solche finanziellen Anreize - wenn überhaupt - nur kurzfristig wirken. Problematisch wird es aber, wenn sie Präsentismus fördern. Das heißt: Beschäftigte kommen trotz Krankheit zur Arbeit und stecken Kollegen an. Sie sind weniger produktiv, die Qualität der Arbeit leidet und das Risiko für Fehler und Unfälle steigt. Im Bereich längerer Erkrankungen sind Prämien wirkungslos, diskriminieren ältere oder chronisch kranke Beschäftigte und können negativ auf das Teamklima wirken.

Deshalb auch zum Schluss noch einmal der Appell: Die Investition in ein nachhaltiges BGM ist unternehmerisch klüger als kurzfristige Prämien für einzelne Beschäftigte.

Bevor ich jetzt an Prof. Dr. Mess und Dr. Krapf übergebe, die Ihnen die Studienergebnisse im Einzelnen vorstellen, möchte ich mich beim IFBG und den Kollegen von der Haufe-Gruppe, Frau Schmitt und Herrn Straub, bedanken. Zusammen mit den TK-Expertinnen ist für die Studie viel BGM-Know-how zusammengekommen. Nur so war es möglich, dass wir auf so umfangreiche und aktuelle Studienergebnisse zurückgreifen können.

Statement Dr. Jens Baas

Vorsitzender des Vorstands
der Techniker Krankenkasse



Für Rückfragen:
Techniker Krankenkasse
Unternehmenskommunikation
Telefon: 040 - 69 09-17 83
Pressecenter: www.presse.tk.de
E-Mail: pressestelle@tk.de
Twitter: www.twitter.com/tk_presse