

#whatsnext2020 – Erfolgsfaktoren für gesundes Arbeiten in der digitalen Arbeitswelt

Feedbackreport für Ihre Organisation



Codierung:

Sehr geehrte Dame,
sehr geehrter Herr,

auch im Namen unserer Partner, der Techniker Krankenkasse und der Haufe Gruppe, bedanken wir uns herzlich für Ihre Teilnahme an der Studie *#whatsnext2020 – Erfolgsfaktoren für gesundes Arbeiten in der digitalen Arbeitswelt*.

Wie versprochen erhalten Sie hiermit den Feedbackreport zur internen Nutzung für Ihre Organisation. In diesem sind die zentralen Studienergebnisse zusammengefasst – ergänzt durch eine individuelle Rückmeldung für Ihre Organisation. Den vollständigen Studienband können Sie ab September unter www.ifbg.eu/whatsnext2020/ kostenlos herunterladen.

Beste Grüße

Dr. Mark Hübers (Studienleitung, IFBG)
Dr. Utz Niklas Walter (Geschäftsführung, IFBG)
Wiebke Arps (Gesundheitsmanagement, Techniker Krankenkasse)
Reiner Straub (Herausgeber Personalmagazin, Haufe Group)

Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG) | Gottlieb-Daimler-Str. 1 | 78467 Konstanz | www.ifbg.eu

1. Stichprobe

Insgesamt beteiligten sich während des sechswöchigen Befragungszeitraums (17.02.2020 bis 31.03.2020) **1192 Organisationsverantwortliche** an der Online-Befragung. Die Studie ist damit die wohl größte, die es in Deutschland je zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) gegeben hat. Diese große Resonanz auf die Befragung zeigt den hohen Stellenwert des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) in der unternehmerischen Praxis.

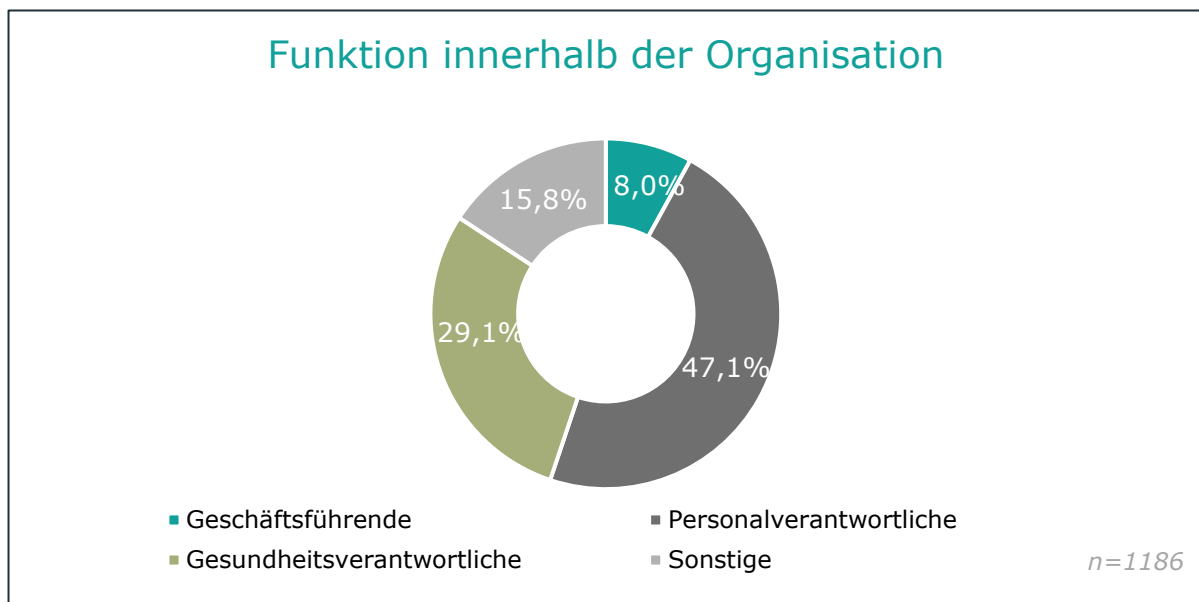
Die Stichprobe der Befragung setzt sich etwa zu drei Vierteln aus **(privat-)wirtschaftlichen Unternehmen** (72,7 Prozent) und zu einem Viertel aus **Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes** (24,7 Prozent) zusammen. Lediglich eine kleine Gruppe (2,6 Prozent) ordnet sich nicht diesen beiden Hauptgruppen unter (vgl. Tabelle unten).

	N	Anteil
(Privat-)wirtschaftliche Unternehmen	866	72,7 %
Verarbeitendes Gewerbe	236	27,3 %
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	118	13,6 %
Information und Kommunikation	108	12,5 %
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftl. & techn. Dienstleistungen	75	8,7 %
Gesundheits- und Sozialwesen	67	7,7 %
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	54	6,2 %
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Fahrzeugen	53	6,1 %
Baugewerbe	39	4,5 %
Energieversorgung	25	2,9 %
Verkehr und Lagerei	22	2,5 %
Gastgewerbe	11	1,3 %
Grundstücks- und Wohnungswesen	10	1,2 %
Erziehung und Unterricht	10	1,2 %
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	7	0,8 %
Andere	9	1,0 %
Keine Angabe	22	2,5 %
Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes	295	24,7 %
Öffentliche Verwaltungen (Bundes- und Landesbehörden, Gemeinde-, Stadt- oder Kreisverwaltungen etc.)	91	30,8 %
Wissenschaft (Universitäten, Fachhochschulen etc.)	43	14,6 %
Versicherungen (Sozialversicherung, Gesetzliche Krankenkassen etc.)	34	11,5 %
Gesundheit (Kliniken, Krankenhäuser, Universitätskliniken etc.)	25	8,5 %
Wissenschaft (Forschungseinrichtungen etc.)	19	6,4 %
Energieversorgung (Stadtwerke etc.)	19	6,4 %
Finanzen (Sparkassen, Landes- und Bundesbanken etc.)	8	2,7 %
Bildung (Schulen, Kindergärten etc.)	6	2,0 %
Vereine, Verbände, Stiftungen	5	1,7 %
Gesundheit (Stationäre Pflegeeinrichtungen)	4	1,4 %
Gesundheit (Ambulante Pflegeeinrichtungen)	2	0,7 %
Andere	18	6,1 %
Keine Angabe	21	7,1 %
Sonstige	31	2,6 %
Gesamt	1192	100,0 %

In Bezug auf die Größe der Organisationen – ermittelt anhand der Beschäftigtenzahlen – zeigt sich, dass anteilig vor allem mittlere Organisationen mit 50 bis 249 Beschäftigten (28,1 Prozent) und Großorganisationen mit mehr als 1000 Beschäftigten an der Studie teilnahmen (28,2 Prozent). In der folgenden Tabelle werden die Teilnehmerzahlen, abhängig von der Organisationsgröße, dargestellt.

Größe der Organisationen	N	Anteil
Kleinstorganisationen (bis 9 MA)	68	5,7 %
Kleine Organisationen (10 bis 49 MA)	136	11,4 %
Mittlere Organisationen (50 bis 249 MA)	335	28,1 %
Größere Organisationen (250 bis 999 MA)	302	25,3 %
Großorganisationen (mehr als 1000 MA)	336	28,2 %
Keine Angabe	15	1,3 %
Gesamt	1192	100,0 %

Die Zielstellung der Studie #whatsnext2020 war es, mehrheitlich Personal- und Gesundheitsverantwortliche sowie Geschäftsführende zu Wort kommen zu lassen. Dieses Ziel wurde erreicht, wie die vorliegenden Zahlen zur Funktion der Befragten verdeutlichen (vgl. Abbildung unten).



Hinweis: Die Studie ist trotz der großen und heterogenen Stichprobe nicht repräsentativ, da jedes Unternehmen und jede Einrichtung des Öffentlichen Dienstes in Deutschland daran teilnehmen konnte. Die allgemeinen, nicht explizit auf Ihre Organisation bezogenen Aussagen beziehen sich daher ausschließlich auf die untersuchte Stichprobe.

2. Entwicklungsstand des BGM

Noch scheint das BGM nicht in allen Unternehmen und Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes in Deutschland angekommen zu sein: In jeder achten Organisation (13,4 Prozent) gibt es **überhaupt keine Gesundheitsförderungsangebote**, drei von neun Organisationen (34,8 Prozent) bieten **vereinzelte BGF-Maßnahmen** an. In diesem Zusammenhang zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen kleinen und mittelständischen beziehungsweise größeren Organisationen: Während 8 von 10 der Kleinstorganisationen und kleinen Organisationen maximal einzelne BGF-Maßnahmen umsetzen, setzen mindestens 6 von 10 der größeren Organisationen mit mehr als 250 Beschäftigten BGF-Maßnahmen um, oder es existiert bereits ein ganzheitliches BGM.

Doch auch ein Trend zu größerer Gesundheitsaffinität in den Betrieben lässt sich erkennen: Ein Viertel (26,2 Prozent) der Befragten berichtet, dass in ihrer Organisation **bereits BGF-Maßnahmen umgesetzt werden oder ein BGM im Aufbau ist**. In 22,2 Prozent der Organisationen existiert bereits **ein ganzheitliches BGM**. Gemeint ist damit ein Gesundheitsmanagement, das auf allen Ebenen der Betriebsführung wirkt, also auf den Ebenen Individuum, Organisation, Umwelt und Arbeitsbedingungen. Ein ganzheitliches BGM orientiert sich zudem am klassischen Managementprozess, der sich von der (Bedarfs-)Analyse über die Umsetzung daraus abgeleiteter Maßnahmen bis hin zur Evaluation erstreckt.



SPEZIELLER HINWEIS FÜR IHRE ORGANISATION:

Sie haben angegeben, dass es bei Ihnen in der Organisation bereits ein ganzheitliches BGM gibt. Das ist sehr erfreulich! Vielleicht helfen Ihnen die folgenden Tipps ja dennoch, Ihr BGM weiter zu optimieren:

Bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen gilt es, die Ebenen Individuum, Organisation, Umfeld und Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen. Auf der Ebene des Individuums sind z. B. verhaltenspräventive Maßnahmen wie ein aufsuchendes Aktivitätsprogramm am Arbeitsplatz oder eine Schlafberatung für Schichtarbeitende denkbar. Auf der Ebene der Organisation können z. B. Führungskräfteworkshops angeboten oder „gesunde Mitarbeitergespräche“ eingeführt werden. Zu beispielhaften Maßnahmen auf der Ebene des Umfelds zählen etwa ein Familiengesundheitstag oder die Optimierung der Betreuungssituation für Kinder in der Organisation. Aktionen auf der Ebene der Arbeitsbedingungen sind z. B. die Einrichtung eines „stillen Büros“ oder Maßnahmen im Bereich Job Rotation.

Ob diese Maßnahmen erfolgreich waren, klärt letztlich deren kritische Evaluation. Sie stellt nicht nur den letzten Schritt im BGM-Zyklus dar, sondern bildet zugleich auch den Ausgangspunkt und die Datenbasis für die Weiterentwicklung der Maßnahmen. Unterscheiden lassen sich in diesem Kontext die Ergebnisevaluation („Was hat es konkret gebracht?“) und die Prozessevaluation („Wie wurde es von den Teilnehmenden bewertet und angenommen?“). Als Evaluationsverfahren eignen sich insbesondere Befragungen und Interviews, aber auch Beobachtungsverfahren oder moderierte Workshops sind denkbar.

3. Finanzielle Ressourcen für BGM

Das Budget (ohne Personalkosten), das pro Jahr für BGM/BGF bereitgestellt wird, ist in vielen Unternehmen und Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes derzeit noch überschaubar. Nachfolgend finden Sie die finanziellen Ressourcen in Abhängigkeit von der Organisationsgröße und dem Bereich (vgl. Tabelle unten).

Organisationsgröße		Unternehmen	Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes
bis 9 Beschäftigte	keine finanziellen Ressourcen	58,1 % (N=36)	0,0 % (N=0)
	bis unter 10.000 €	32,3 % (N=20)	50,0 % (N=1)
	10.000 € bis unter 50.000 €	1,6 % (N=1)	0,0 % (N=0)
	50.000 € bis unter 100.000 €	0,0 % (N=0)	0,0 % (N=0)
	100.000 € und mehr	0,0 % (N=0)	0,0 % (N=0)
	unbekannt	8,1 % (N=5)	50,0 % (N=1)
10 bis 49 Beschäftigte	keine finanziellen Ressourcen	46,2 % (N=54)	63,6 % (N=7)
	bis unter 10.000 €	36,8 % (N=43)	18,2 % (N=2)
	10.000 € bis unter 50.000 €	3,4 % (N=4)	0,0 % (N=0)
	50.000 € bis unter 100.000 €	0,0 % (N=0)	9,1 % (N=1)
	100.000 € und mehr	0,0 % (N=0)	0,0 % (N=0)
	unbekannt	13,7 % (N=16)	9,1 % (N=1)
50 bis 249 Beschäftigte	keine finanziellen Ressourcen	30,4 % (N=77)	25,5 % (N=14)
	bis unter 10.000 €	31,2 % (N=79)	43,6 % (N=24)
	10.000 € bis unter 50.000 €	13,4 % (N=34)	18,2 % (N=10)
	50.000 € bis unter 100.000 €	2,0 % (N=5)	0,0 % (N=0)
	100.000 € und mehr	0,0 % (N=0)	1,8 % (N=1)
	unbekannt	22,9 % (N=58)	10,9 % (N=6)
250 bis 999 Beschäftigte	keine finanziellen Ressourcen	17,0 % (N=34)	12,5 % (N=12)
	bis unter 10.000 €	25,5 % (N=51)	27,1 % (N=26)
	10.000 € bis unter 50.000 €	26,0 % (N=52)	30,2 % (N=29)
	50.000 € bis unter 100.000 €	5,5 % (N=11)	4,2 % (N=4)
	100.000 € und mehr	4,0 % (N=8)	1,0 % (N=1)
	unbekannt	22,0 % (N=44)	25,0 % (N=24)
1.000 und mehr Beschäftigte	keine finanziellen Ressourcen	8,4 % (N=17)	5,7 % (N=7)
	bis unter 10.000 €	11,4 % (N=23)	15,4 % (N=19)
	10.000 € bis unter 50.000 €	19,3 % (N=39)	17,9 % (N=22)
	50.000 € bis unter 100.000 €	9,4 % (N=19)	16,3 % (N=20)
	100.000 € und mehr	23,3 % (N=47)	13,0 % (N=16)
	unbekannt	28,2 % (N=57)	31,7 % (N=39)

Insgesamt ist der Anteil der Organisationen ohne finanzielle Ressourcen bei den privatwirtschaftlichen Unternehmen höher als bei Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes. Zudem spielt die Unternehmensgröße eine entscheidende Rolle. Je kleiner die Organisation, desto häufiger haben diese keine finanziellen Ressourcen.



SPEZIELLER HINWEIS FÜR IHRE ORGANISATION:

Leider liegen uns zu den finanziellen Ressourcen in Ihrer Organisation keine Angaben vor. Eine individuelle Empfehlung auszusprechen, ist daher nicht möglich. Dennoch können Ihnen die Angaben in der oberen Tabelle vielleicht helfen, die für die BGF verfügbaren Mittel Ihrer Organisation besser einzuordnen. Oftmals helfen solche Vergleichswerte bei der Argumentation für ein größeres Budget innerhalb einer Organisation. Denn für einen umfassenden BGM-Prozess – bestehend aus Bedarfsanalyse, zielgerichteter Maßnahmendurchführung und Erfolgsmessung – sind ausreichend Mittel notwendig. Unternehmensleitungen sind hier aus unserer Sicht gefordert, künftig mehr Geld zu investieren.

4. Zertifizierung des BGM

„Gesundheit ist ein Zustand vollkommenen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht allein das Freisein von Krankheit und Gebrechen.“ (WHO) Entscheidend für den Unternehmenserfolg und ausgehend von diesem dynamischen Gesundheitsbegriff, ist es Ziel einer jeden Organisation, die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern. Ein in der Organisation verankertes BGM ist daher ein strategischer Erfolgsfaktor, mit dem dieses Ziel erreicht werden kann.

Im Gegensatz zu isolierten Einzelmaßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung ist ein nachhaltiges BGM in bestehende Managementsysteme der Organisation zu integrieren. Diese Integrierung kann durch verschiedene Angebote zertifiziert werden. Eine **Zertifizierung des BGM** wiederum hat Vorteile für die Organisation: Prozesse des BGM werden strukturell verankert, sind nachvollziehbar und werden regelmäßig überprüft. Eine Zertifizierung des BGM und damit die Bedeutung des Themas Gesundheit für die Organisation sollte idealerweise an die Beschäftigten kommuniziert werden. Dadurch ist es möglich, eine stärkere Bindung zu den Beschäftigten aufzubauen. Darüber hinaus wirkt eine öffentlichkeitswirksame Zertifizierung des BGM als Wettbewerbsvorteil gegenüber branchenähnlichen Organisationen. Bisher lassen jedoch nur **11,5 % der Organisationen**, die angegeben haben, ein ganzheitliches BGM umzusetzen, dieses auch zertifizieren.



SPEZIELLER HINWEIS FÜR IHRE ORGANISATION:

Sie haben angegeben, dass Sie keine Zertifizierung des BGM vorgenommen haben. Das ist schade, denn eine Zertifizierung bietet viele Vorteile für Ihre Organisation! So hat ein zertifiziertes BGM für Ihre Organisation Vorteile, die nach innen und nach außen wirken können. Nach innen gerichtet, haben Sie durch die Zertifizierung eine tolle Grundlage geschaffen, Ihr BGM stetig weiterzuentwickeln. So können Sie auf Anpassungen in Ihrer Organisation proaktiv eingehen als nur zu reagieren. Nutzen Sie die Zertifizierung auch als Thema der Gesundheitskommunikation. Gegenwärtige und potenzielle Beschäftigte werden, vor allem im Hinblick auf den demografischen Wandel, bestärkt, sich für Ihre Organisation einzusetzen bzw. sich für diese zu entscheiden. Zudem kann eine Zertifizierung als Nachweis

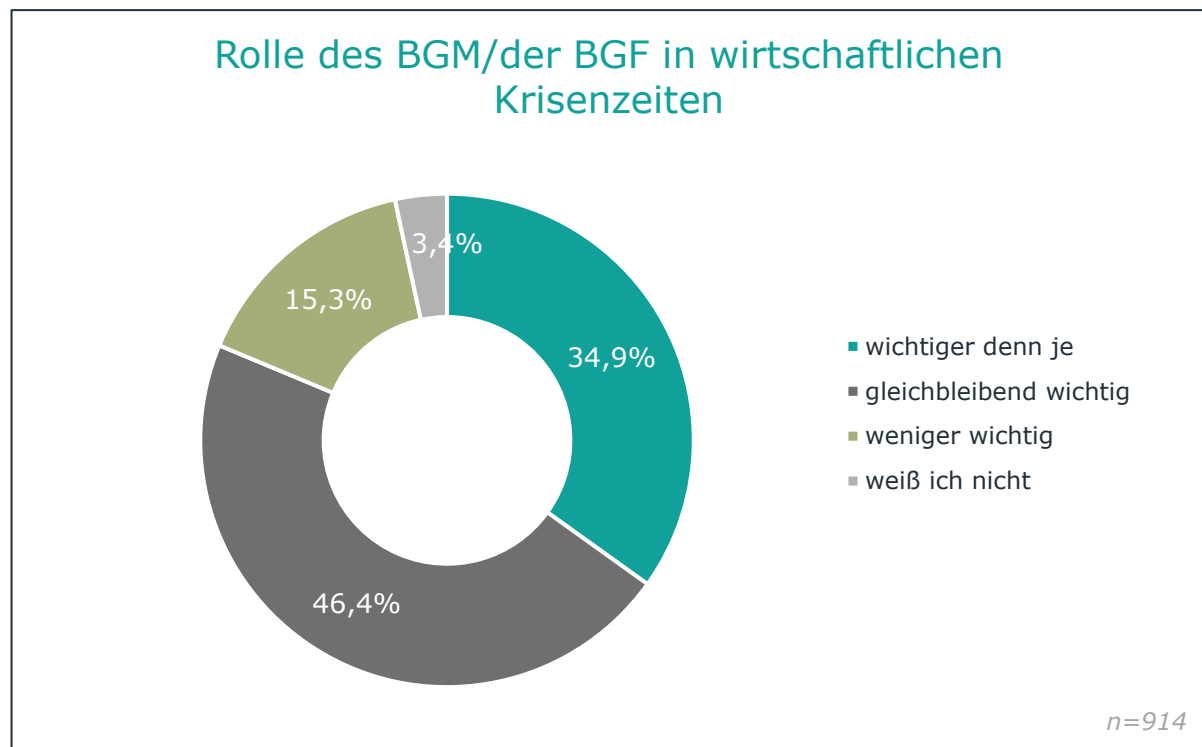
gegenüber Krankenkassen genutzt werden, die Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung bezuschussen.

5. BGM in Krisenzeiten

Krisenzeiten sind – ganz abgesehen von betriebswirtschaftlichen Herausforderungen – in der Regel auch mit einer Vielzahl negativer Auswirkungen auf die Beschäftigten verbunden. Hierunter zählen insbesondere psychosoziale Belastungen, die z. B. von der Angst des Arbeitsplatzverlustes, einer Eintrübung des Betriebsklimas oder einem diffusen Gefühl der Hoffnungslosigkeit hervorgerufen werden.

Ein professionelles BGM kann die Ursache der Krise zwar nicht beseitigen und diese ungeschehen machen, aber – diesbezüglich besteht weitestgehend Konsens in der Forschung – deren Folgen entscheidend abmildern. Vor allem weiche Faktoren wie etwa die wahrgenommene Wertschätzung seitens der Beschäftigten, die sich in einer größeren Zufriedenheit, Zuversicht und Motivation widerspiegeln kann, sind hier zu erwähnen.

Vor diesem Hintergrund ist somit auch die Einschätzung der Befragten im Rahmen der Studie #whatsnext2020 gut nachvollziehbar: Mehr als ein Drittel (34,9 Prozent) geben an, dass das **BGM in wirtschaftlichen Krisenzeiten „wichtiger denn je“** sei. Insgesamt geben sogar acht von zehn Befragten (81,3 Prozent) an, dass das BGM während einer Krise zumindest nicht „weniger wichtig“ wird (siehe Abbildung unten).





SPEZIELLER HINWEIS FÜR IHRE ORGANISATION:

Sie haben angegeben, dass die Rolle des BGM während wirtschaftlicher Krisenzeiten in Ihrer Organisation wichtiger denn je ist. Das ist schön und deckt sich - neben unserer eigenen Wahrnehmung - auch mit dem aktuellen Forschungsstand.

So zeigt sich die Bedeutsamkeit des BGM etwa am Phänomen des Präsentismus: Darunter wird das Verhalten von Beschäftigten verstanden, die trotz (ernsthafter und behandlungsbedürftiger) Krankheit und gesundheitlicher Beschwerden am Arbeitsplatz anwesend sind bzw. ihrer Arbeitstätigkeit nachgehen. Dieses Verhalten ist in Krisenzeiten deutlich stärker ausgeprägt als sonst. Problematisch ist dies, da ein solches Verhalten neben einer eingeschränkten Arbeitsfähigkeit negative Folgen für die Gesundheit der Betroffenen (Verschleppung von Krankheiten, Risiko der Chronifizierung von gesundheitlichen Beschwerden, akute Gesundheitsbedrohungen etc.) und ihrer Kolleginnen und Kollegen (Ansteckung bei infektiösen Krankheiten, Unfallgefahr, Mehrarbeit etc.) hat.

Dieser Effekt lässt sich jedoch durch ein präsentismussensibles BGM abfedern: So können z. B. Führungskräfte bzgl. der Thematik informiert werden. Dem BGM kommt zudem eine entscheidende Rolle im Zusammenhang mit der Entwicklung einer

Gesundheitskultur bzw. einer Kultur der Achtsamkeit zu. Last but not least wäre es ratsam, Präsentismus als Kennzahl aufzunehmen und somit den Fokus stärker auf die Beschäftigten zu richten, die da sind, und nicht primär auf jene, die fehlen.

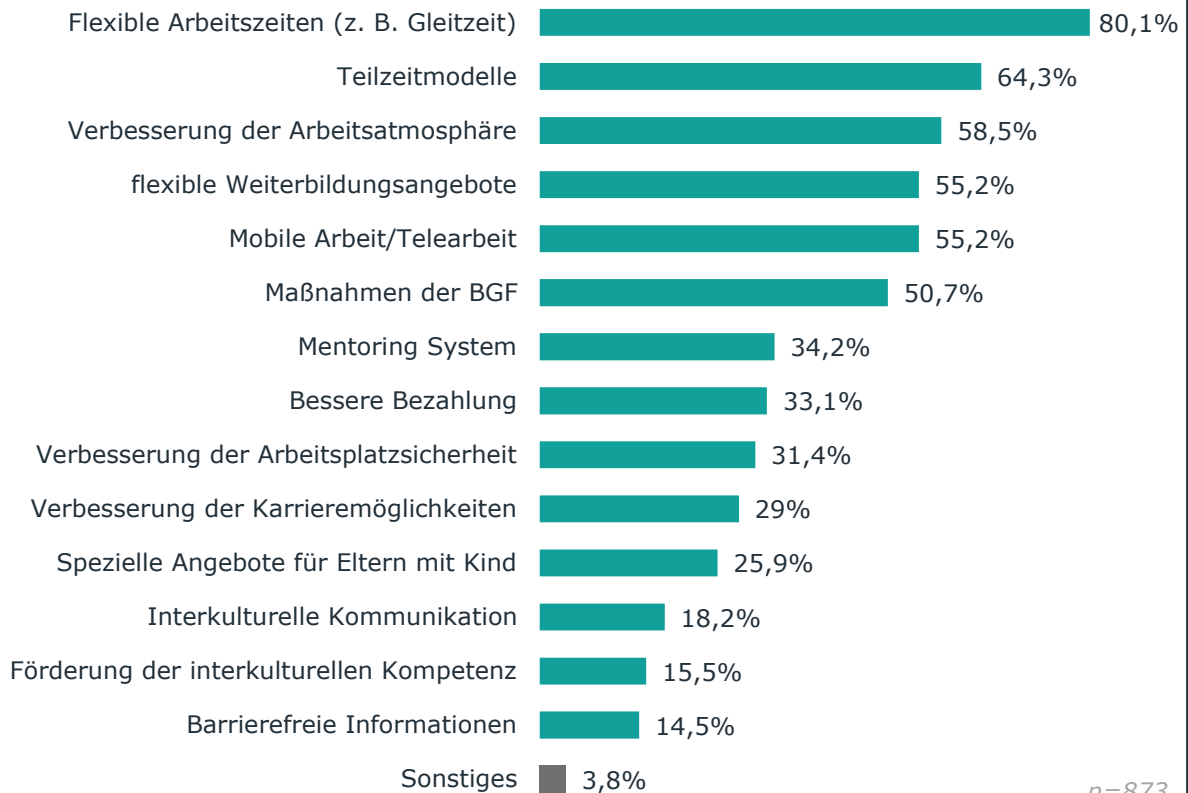
Übrigens: Zur Frage, wie sich Ihrer Ansicht nach die finanziellen Ressourcen für das BGM in wirtschaftlichen Krisenzeiten in Ihrer Organisation entwickeln würden, haben Sie angegeben, dass sich diese wohl reduzieren würden. Damit gehören Sie zu den 43,6 Prozent der Studienteilnehmer, die das ebenfalls geantwortet haben. Mit einer Zunahme an Mitteln rechnen hingegen 14,6 Prozent der Befragten, damit, dass die Mittel gleich bleiben, 33,6 Prozent. Die übrigen 8,2 Prozent geben an, dies schlichtweg nicht zu wissen.

6. Bedeutung des Fachkräftemangels

Bereits seit den 1990er Jahren verweisen Bevölkerungsprognosen auf die Gefahr eines Fachkräftemangels in nahezu allen Industrienationen, wenn in den kommenden zwei Jahrzehnten die geburtenstarken Jahrgänge aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Auch in unserer Befragung wurde nach der Relevanz des drohenden Fachkräftemangels in den kommenden fünf Jahren gefragt. Insgesamt geben **81,2 Prozent** der Befragten an, dass der Fachkräftemangel in den nächsten fünf Jahren für ihr Unternehmen relevant sein wird.

Dem Fachkräftemangel kann auf unterschiedliche Art und Weise begegnet werden. Die folgende Abbildung veranschaulicht, welche Maßnahmen die befragten Organisationen angegeben haben, um den Herausforderungen des Fachkräftemangels zu begegnen.

Maßnahmen zur Begegnung des Fachkräftemangels



Die Organisationen geben an, dass vor allem die Maßnahmen der flexiblen Arbeitszeiten, unterschiedliche Teilzeitmodelle und eine Verbesserung der Arbeitsatmosphäre angestrebt werden, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Auch **Maßnahmen der BGF** werden von jeder zweiten Organisation zur Begegnung des Fachkräftemangels angeführt. Maßnahmen zur Förderung der interkulturellen Kompetenz bei Führungskräften und der barrierefreien Information werden aktuell nur von knapp jeder sechsten Organisation umgesetzt.



SPEZIELLER HINWEIS FÜR IHRE ORGANISATION:

Sie haben angegeben, dass Sie bereits Maßnahmen zur Begegnung des Fachkräftemangels in Ihrer Organisation implementiert haben. Damit befinden Sie sich schon auf einem guten Weg, einen möglichen Fachkräftemangel in Ihrem Unternehmen vorzubeugen.

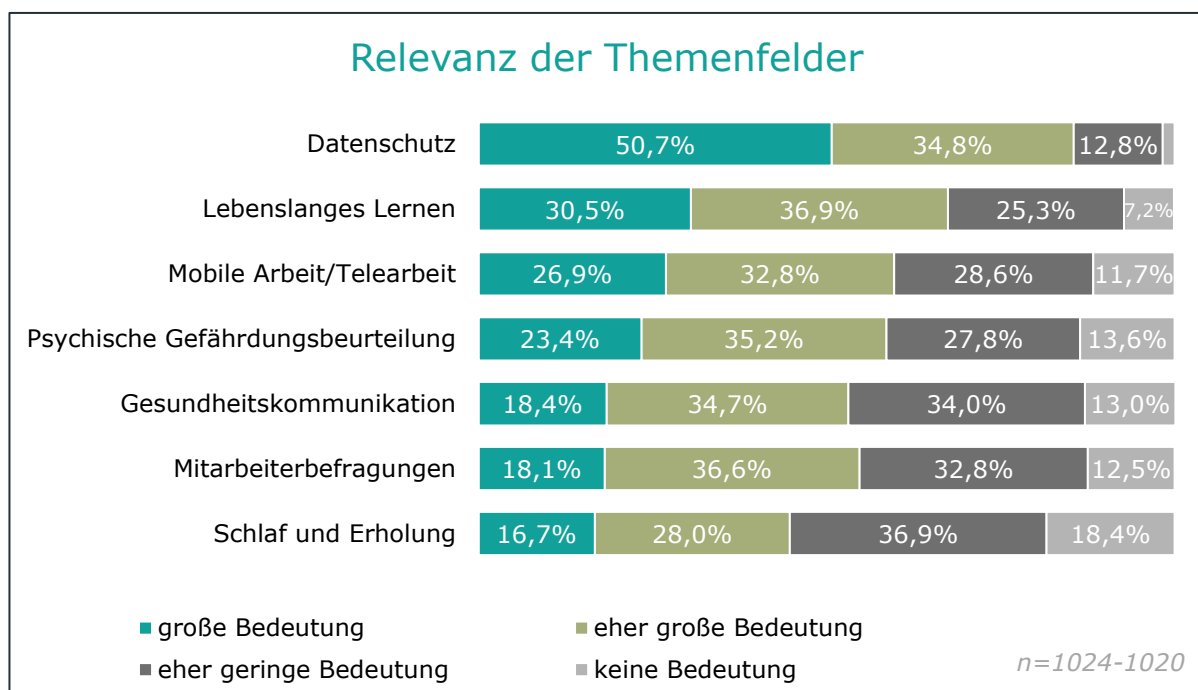
Grundsätzlich gibt es unterschiedliche Handlungsfelder, an denen angesetzt werden kann, um einem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Aus diesem Grund möchten wir Ihnen nachfolgend ein paar weitere Ansatzpunkte zur Anregung vorstellen.

Wurden bereits zukünftige unternehmensbezogene Bedarfe identifiziert, gewinnt die Weiterqualifizierung der Beschäftigten an Bedeutung. Denn so können im Hinblick auf zukünftige Herausforderungen/Anforderungen entsprechende Kompetenzen und notwendiges Wissen bereitgestellt werden. Dabei sollten auch gerade ältere Beschäftigte in den Blick genommen werden, um so ein frühes Ausscheiden dieser Gruppe aus dem Erwerbsleben zu verhindern. Um die Beschäftigungsfähigkeit Älterer zu erhalten, können auch Maßnahmen wie Umschulungen oder Jobrotation hilfreich sein. Sollten ältere Beschäftigte beispielsweise aufgrund körperlicher Beeinträchtigungen ihrer aktuellen Tätigkeit nicht mehr nachgehen können, werden durch diese Maßnahmen neue Möglichkeiten für die Beschäftigten im Unternehmen geschaffen und der Eintritt in die Nacherwerbsphase stellt nicht mehr die einzige Alternative dar. Auch der Übergang in die Nacherwerbsphase selbst kann beispielsweise durch flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Altersteilzeit) gestaltet werden, wodurch sich der komplette Austritt aus dem Unternehmen verzögert und relevantes Wissen und wichtige Kompetenzen weiterhin erhalten bleiben können. Teilzeitmodelle sowie flexible Arbeitszeiten sind generell weitere wichtige Maßnahmen um einen Fachkräftemangel zu verhindern. Besonders für Beschäftigte mit Familie oder auch mit zu pflegenden Angehörigen sind diese Maßnahmen essentiell. Gemeinsam ist den vorgestellten Maßnahmen, dass sie unter anderem zum Ziel haben, die Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen zu stärken und somit den Erhalt der Fachkräfte im Unternehmen zu fördern. In diesem Zusammenhang sind nicht zuletzt auch Maßnahmen wie die Schaffung einer guten Arbeitsatmosphäre und Arbeitsplatzsicherheit sowie Aufstiegschancen von Bedeutung.

Vertiefende Themenfelder der Studie #whatsnext2020

Nachfolgend werden nicht weiter *einzelne Themen* wie etwa der Entwicklungsstand des BGM oder hierfür verfügbare Ressourcen isoliert betrachtet. Stattdessen werden ausgewählte *Themenfelder* behandelt, die sich im Rahmen der statistischen Analysen als **relevante Handlungsfelder** herausgestellt haben. Weitere bedeutsame Themen wie gesundes Führen, digitale BGF, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Förderung von konzentriertem Arbeiten oder auch Pendeln werden wir Ihnen im Spätsommer 2020 im kostenfreien Online-Studienband detailliert vorstellen.

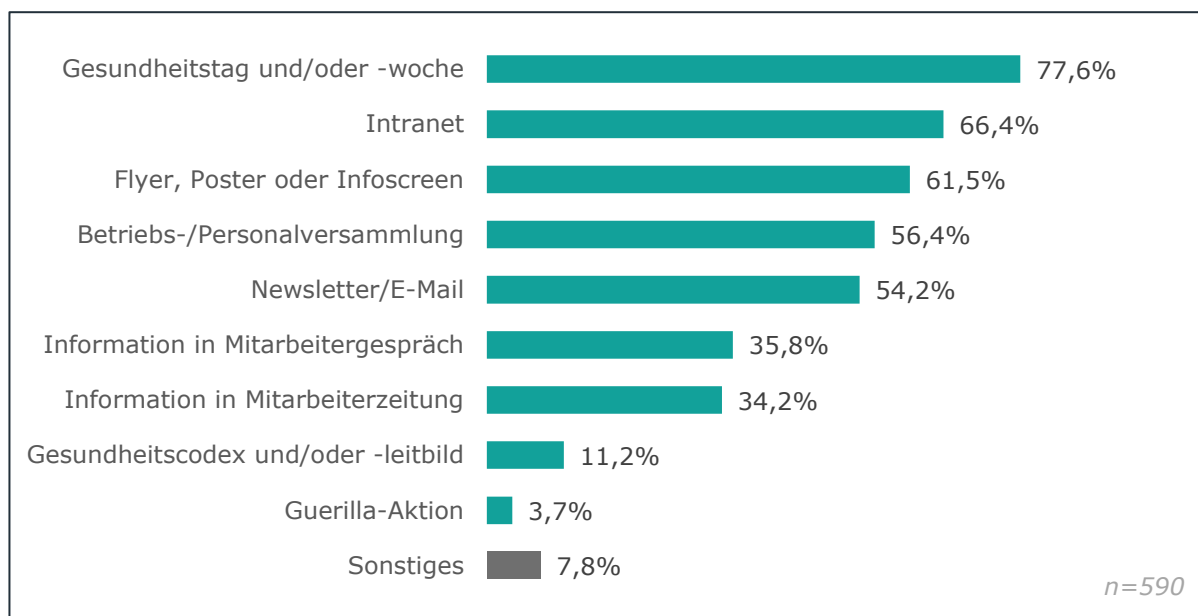
Die folgende Abbildung gibt einleitend die Relevanz der untersuchten Themenfelder wieder. Die Organisationen messen dem Thema **Datenschutz** die größte Bedeutung bei. Zudem sind die Themen **Lebenslanges Lernen** und **Mobile Arbeit/Telearbeit** von hoher Relevanz. Aber auch dem Thema Schlaf und Erholung wird von knapp jeder zweiten Organisation mindestens eine eher große Bedeutung zugesprochen.



Im folgenden Abschnitt Ihres Feedbackreports gehen wir auf die in der Abbildung beschriebenen Themenfelder näher ein und geben Ihnen spezielle Hinweise für Ihre Organisation.

7. Gesundheitskommunikation

Viele Organisationen sehen sich im Rahmen des BGM mit der Herausforderung konfrontiert, wie sie v. a. ihre weniger gesundheitsaffinen Beschäftigten für eine Partizipation an BGM-Angeboten gewinnen können. Dem strategischen Kommunikationsmanagement kommt hierbei eine zunehmend bedeutsame Rolle als Unterstützungsinstrument zu. Diese Erkenntnis scheint sich auch bei den befragten Organisationen durchgesetzt zu haben: **53,1 Prozent** der Umfrageteilnehmer geben an, dass das Thema Gesundheitskommunikation eine eher große oder große Bedeutung hat. Vor diesem Hintergrund stellt sich natürlich die Frage, auf **welche Instrumente** dabei zurückgegriffen wird. Die nachfolgende Grafik gibt Aufschluss darüber, wie weit konkrete Maßnahmen der Gesundheitskommunikation bei den befragten Organisationen verbreitet sind.



SPEZIELLER HINWEIS FÜR IHRE ORGANISATION:

Sie haben angegeben, dass das Thema Gesundheitskommunikation in Ihrer Organisation bereits umgesetzt wird. Das ist prima! Auch wenn Sie damit vielen Unternehmen und Öffentlichen Einrichtungen bereits einen Schritt voraus sind, erlauben wir uns, Ihnen ein paar ganz grundsätzliche Hinweise zu diesem Thema zu geben! Denn nicht alle Kommunikationsinstrumente sind für die betriebliche Gesundheitskommunikation relevant. So spielen etwa das Sponsoring, das Product Placement sowie Messen und Ausstellungen im herkömmlichen Sinn aufgrund fehlender Bedingungen im Unternehmen (z. B. eigenes Firmen-TV) für die innerbetriebliche Gesundheitskommunikation keine Rolle. Auch die klassische Online-Werbung in ihren diversen Erscheinungsformen (z. B. Wallpaper, Banner, Rectangle) lässt sich in diesem Zusammenhang kaum nutzen. In höherem Maße Erfolg versprechend sind hingegen folgende sechs Instrumente:

Public Relations (PR) zielt in erster Linie auf die Gestaltung und Pflege der Beziehungen zu internen sowie externen Zielgruppen und ist geprägt durch einen

hohen Grad an einseitiger, unpersönlicher Kommunikation. Beispiele für PR-Maßnahmen im BGM sind die Veröffentlichung eines gesundheitsbezogenen Artikels in der Mitarbeiterzeitung oder eine öffentliche Stellungnahme des Vorstandsvorsitzenden zu einem gesundheitsrelevanten Thema.

Mediawerbung (MW) richtet sich ausschließlich über technische Verbreitungsmittel (z. B. Flyer, Plakate, Anzeigen) an ein breit gestreutes Publikum und ist eine Form der unpersönlichen Kommunikation.

Mit dem Kommunikationsinstrument Sales Promotion (SP) werden primär ökonomische Absatzziele verfolgt. Bezogen auf das BGM ist in diesem Zusammenhang z. B. eine Erhöhung der Teilnahmezahlen an Gesundheitsangeboten durch entsprechende Verkaufsförderungsmaßnahmen wie Schnupperkurse, Treuerabatte oder Kurszuzahlungen zu nennen.

Kennzeichen des Event Marketings (EM) ist die unmittelbare Einbeziehung der Zielgruppen in das Geschehen, was insbesondere im Hinblick auf eine Sensibilisierung für das Thema Gesundheit bedeutsam sein kann (z. B. auf einem betriebsinternen Gesundheitstag).

Bei Direct Communications (DC) geht es darum, einen individuellen Kontakt zum Umworbene herzustellen und ihn zu einer unmittelbaren Reaktion zu veranlassen. Praxisbeispiele hierfür sind etwa der Versand von persönlichen Schreiben an Beschäftigte, Telefonmarketingaktionen oder das Bespielen von Social-Media-Kanälen.

Personal Communications (PC) ist durch eine ausschließlich persönliche, zweiseitige Kommunikation zwischen Individuen gekennzeichnet. Im BGM-Kontext kommt diesem Instrument z. B. durch Gespräche zwischen Mitarbeitern und Gesundheitsexperten (u. a. Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit) eine entscheidende Rolle zu.

Am sinnvollsten erscheint ein vernetzter Einsatz aller genannten Instrumente in formaler, inhaltlicher und zeitlicher Hinsicht mit einer dialogorientierten Schwerpunktsetzung. Viel Erfolg dabei!

 Ein interessantes Konzept im Bereich Gesundheitskommunikation ist die Ausbildung interner **Gesundheitspartner**, über das Sie [hier](#) mehr erfahren.

8. Erkennen, wo der Schuh drückt – Bedarfsermittlung durch Befragungen und/oder psychische Gefährdungsbeurteilung

Bedarfsanalysen mittels Befragungen, Beobachtungsverfahren, Interviews oder Workshops können dabei helfen, die richtigen Gesundheitsmaßnahmen für die unterschiedlichen Zielgruppen im Unternehmen zu finden. Wie die Studienergebnisse der #whatsnext-Studie aus dem Jahr 2017 zeigen, wird die Bedeutung an Bedarfsanalysen in den nächsten Jahren steigen. Dies dürfte auch an der gesetzlichen Pflicht zur psychischen Gefährdungsbeurteilung liegen. Doch nicht nur die klassische **Mitarbeiterbefragung** steht hier im Fokus. Auch kurze teils stichpunktartige Befragungen, sogenannte **Puls-Befragungen** oder **Instant-Feedback-Systeme** helfen, die interne Mitarbeiterzufriedenheit bei verschiedenen Themen in Echtzeit zu erfassen. Aktuell werden vor allem klassische Mitarbeiterbefragungen in den Organisationen (93,1 Prozent) eingesetzt. Puls-Befragungen (13,6 Prozent) und Instant-Feedback-Systeme (5,2 Prozent) warten eher noch auf ihren flächendeckenden Einsatz.



SPEZIELLER HINWEIS FÜR IHRE ORGANISATION:

Sie haben angegeben, dass Sie Mitarbeiterbefragungen in Ihrer Organisation umsetzen. Das ist sehr begrüßenswert, denn diese Befragungen erlauben es, Handlungsbedarfe unter Berücksichtigung des Erfahrungswissens von Beschäftigten, Führungskräften und Experten zu ermitteln. Die an alle Beschäftigten gerichteten Befragungen reduzieren die Wahrscheinlichkeit, dass „blinde Flecken“ unerkannt bleiben. Zudem bilden diese Verfahren eine tolle Grundlage, Daten zu Belastungen und Ressourcen in Ihrer Organisation zu erheben und gesundheitsfördernde Maßnahmen abzuleiten und diese regelmäßig anzupassen. Die wertvollen Kennzahlen, die auf diese Weise erfasst werden, sollten idealerweise zusammengeführt und in einem BGM-Cockpit gebündelt werden.

 Was eine gute **Feedbackkultur** ausmacht, erfahren Sie [hier](#).

 Im Rahmen des deutschlandweiten Großprojekts **BGM-Beschäftigtenbarometer** können auch Sie eine **wissenschaftlich fundierte Mitarbeiterbefragung** durchführen.

Durch veränderte Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt (z. B. Arbeitsverdichtung, Flexibilisierung) nimmt die Bedeutung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz kontinuierlich zu. Die **Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen** stellt somit nicht nur ein wichtiges Thema als Grundlage für ein nachhaltiges BGM, sondern auch eine seit 2013 gesetzlich zu erfüllende Pflicht nach Arbeitsschutzgesetz § 5 dar.

Die psychische Gefährdungsbeurteilung besteht allerdings nicht nur aus der Ermittlung der psychischen Belastungen (z. B. durch eine Mitarbeiterbefragung).

Vielmehr handelt es sich um einen kontinuierlichen Prozess, der in die Organisation implementiert werden soll. Dieser wiederkehrende Prozess besteht aus sieben Stufen:

1. Festlegen von Tätigkeiten und Bereichen
2. Ermittlung der psychischen Belastung
3. Beurteilung der psychischen Belastung
4. Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen
5. Wirksamkeitskontrolle
6. Aktualisierung und Fortschreibung
7. Dokumentation


Dieser siebenstufige Prozess ist Grundlage einer vollständigen psychischen Gefährdungsbeurteilung, der in der [Richtlinie der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie](#) verankert ist. Aktuell hat jede zweite Organisation den Prozess der psychischen Gefährdungsbeurteilung umgesetzt. **15,4 Prozent** planen die Einführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung und **25,6 Prozent** setzen diese noch nicht um oder planen auch noch nicht, diese umzusetzen.



SPEZIELLER HINWEIS FÜR IHRE ORGANISATION:

Sie haben angegeben, die Psychische Gefährdungsbeurteilung in Ihrer Organisation umzusetzen. Das ist sehr begrüßenswert, denn dadurch erhalten, verbessern und fördern Sie die Gesundheit Ihrer Beschäftigten. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass alle Prozessschritte der Psychischen Gefährdungsbeurteilung durchlaufen werden. Das Durchlaufen aller sieben Prozessschritte dauert in der Regel ca. 8-12 Monate. Eine Wiederholung der Beurteilung in regelmäßigen Abständen wird empfohlen - ist jedoch nicht gesetzlich verpflichtend. Die Herausforderungen für viele Organisationen beginnen insbesondere ab dem Prozessschritt 4. Lediglich 62,2 Prozent der Organisationen, die angeben die Psychische Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, setzen auch die "Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen" um. Im Rahmen der Psychischen Gefährdungsbeurteilung ist es demnach bedeutend, alle Prozessschritte abzubilden und sich gegebenenfalls externe Partner beratend zur Seite zu nehmen, mit deren Unterstützung dieser Prozess vollständig durchlaufen werden kann.

 Ermitteln Sie [hier](#) sekundenschnell **Benchmarks** zu Krankenstand, Arbeitsunfähigkeitsfällen oder Arbeitsunfähigkeitstagen.

 [Hier](#) gelangen Sie zu **21 Fragen und Antworten**, wie man bei einer psychischen Gefährdungsbeurteilung vorgehen kann.

9. Lebenslanges Lernen

Angesichts des demografischen Wandels und den rasant fortschreitenden technologischen Entwicklungen gewinnt Lebenslanges Lernen immer weiter an Bedeutung. So hat sich in den letzten Jahren ein deutlicher Wechsel – zunächst auf arbeitsmarktpolitischer Ebene und inzwischen auch in vielen Unternehmen – vollzogen: von Frühverrentungsstrategien als regulierendes Mittel in Zeiten eines Arbeitskräfteüberschusses bis hin zu Strategien, die den Erhalt von Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit der älteren Erwerbspersonen in den Fokus rücken. Zu diesen Strategien zählen beispielsweise **Weiterbildungen** in digitalen Kompetenzen oder eine **alternsgerechte Laufbahngestaltung**, die entweder vertikale Karrieren (z. B. Weiterqualifizierungen) oder horizontale Karrieren (z. B. Umschulung für neue Jobprofile) in den Blick nimmt.

Vor diesem Hintergrund haben wir die Organisationen gefragt, inwiefern sie bereits Maßnahmen bezüglich des Themas Lebenslanges Lernen umsetzen. **Fast die Hälfte** der befragten Organisationen führen bereits Maßnahmen durch (45,2 Prozent) oder planen sie (7,4 Prozent).



SPEZIELLER HINWEIS FÜR IHRE ORGANISATION:

Sie haben angegeben, dass Sie bereits Maßnahmen zum lebenslangen Lernen in Ihrer Organisation umsetzen. Damit verfügen Sie schon über wichtige Strategien, um auch den Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen. Nichtsdestotrotz möchten wir Ihnen gerne zu diesem Thema allgemein noch ein paar Hinweise geben.

Maßnahmen zum lebenslangen Lernen setzen am besten systematisch bereits mit Arbeitsbeginn an. Das bedeutet, dass die gesamte Erwerbslaufbahn betrachtet wird und das Wissen und die Kompetenzen der Beschäftigten in jeder Lebensphase kontinuierlich weiterentwickelt und gefördert werden. Ausgangspunkt hierfür ist ein umfangreiches Wissen über die Kompetenzen und Entwicklungspotenziale aller Beschäftigten. Die systematische Weiterbildung der Beschäftigten sollte darüber hinaus zukünftige Anforderungen und Herausforderungen des Arbeitsmarktes umfassen (z. B. Digitalisierung). Maßnahmen für lebenslanges Lernen für spezifische homogene Altersgruppen anzubieten, ist dagegen nicht empfehlenswert. Vielmehr sollte darauf geachtet werden, dass altersheterogene Lerngruppen gebildet werden können, um so nicht zuletzt altersstereotypische Vorurteile innerhalb der Organisation abzubauen. Didaktisch sollte stattdessen eher darauf geachtet werden, dass die Beschäftigten allen Alters ihre besonderen Stärken und Kompetenzen einbringen und ihre individuellen Entwicklungspotenziale sowie -ziele realisieren können.



Mehr Infos zu **modernen Lernmethoden** finden Sie [hier](#).

 Wie Sie und Ihre Beschäftigten Ihr **Gehirn fithalten** können, erfahren Sie in diesem kurzen [Video](#).

10. Schlaf und Erholung

Gut ein Drittel unseres Lebens verbringen wir im schlafenden Zustand. Gesunder Schlaf ist für unser Wohlbefinden und unsere Leistungsfähigkeit im Beruf wie im Privaten besonders wichtig. Jedoch klagen rund ein Drittel der Menschen in Deutschland über Schlafprobleme. Zudem schläft laut [TK-Schlafstudie](#) ein Viertel der Deutschen lediglich 5 Stunden oder weniger am Tag. Die Ursachen und Auswirkungen von Schlafstörungen sind vielschichtig. Während die Ursachen psychosozialer, medizinischer oder äußerer Natur sein können, wirken sich Schlafstörungen unter anderem negativ auf das Immunsystem und die kognitive Leistungsfähigkeit aus. Schlafstörungen haben somit direkten Einfluss auf das Wirken im Beruf.

Erfreulicherweise scheint sich bei den Organisationen ein Wandel der Bedeutung dieses Themas in den letzten Jahren vollzogen zu haben. Während lediglich 10 Prozent der Organisationen in der [#whatsnext-Studie 2017](#) angaben, über Angebote im Bereich Schlaf und Erholung zu verfügen, geben **nun 22,3 Prozent** der Organisationen an, Maßnahmen in diesem Bereich umzusetzen. Dazu zählen vor allem Vorträge (62,8 Prozent) und die Bereitstellung von Informationsmaterialien (43,1 Prozent), wohingegen Angebote im Bereich Online-Coaching (6,9 Prozent) und die Einrichtung von Schlafräumen (7,8 Prozent) noch nicht so stark etabliert sind.



SPEZIELLER HINWEIS FÜR IHRE ORGANISATION:

Sie haben angegeben, dass das Thema Schlaf und Erholung in Ihrer Organisation nicht umgesetzt wird. Das ist schade, denn dadurch verpassen Sie die Möglichkeit, die Leistungsfähigkeit Ihrer Beschäftigten zu fördern. Daher möchten wir Ihnen ein paar ganz grundsätzliche Hinweise zu diesem Thema geben.

Guten Schlaf braucht jeder – und das weiß auch jeder! In unserer heutigen Leistungsgesellschaft vernachlässigen jedoch immer mehr Beschäftigte ihren Schlaf und kommen in ihrem Arbeitsalltag kaum zur Ruhe. Viele alltägliche Beschwerden, wie Konzentrationsverlust und die Abnahme von Leistungs- sowie Reaktionsfähigkeit, sind auf Schlafprobleme zurückzuführen. Durch gesundheitsförderliche Maßnahmen, die das Verhalten der Beschäftigten wie auch die Verhältnisse in Ihrer Organisation betreffen, können Sie kurz-, mittel- und langfristigen Einfluss auf das Gesundheits- und Schlafverhalten Ihrer Beschäftigten nehmen. Ein Mix aus verhaltenstherapeutischen Maßnahmen (Webinare, Online-Coachings, Telefonberatungen etc.) und Maßnahmen, die auf das Verhältnis Einfluss nehmen (Schlafräume, Seminare für Führungskräfte, Ruhezonen etc.) kann die Akzeptanz unter den Beschäftigten und damit auch die positiven Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit fördern. Unter den Top 3 der umgesetzten Angebote der Organisationen befinden sich Vorträge, Informationsmaterialien und Workshops.

Zudem haben ein Viertel der Organisationen Ruhezeiten eingerichtet, um die Hürden von Ruhepausen im Arbeitsalltag zu minimieren.

🔗 Sie möchten **mehr zum Thema** Schlaf und Erholung in der Arbeitswelt erfahren? Schauen Sie sich folgende [Informationsseite](#) mit Beispielprojekten an.

🔗 [Hier](#) können Sie ein **Tippsheet** für Ihre Beschäftigten herunterladen, das Sie gerne intern nutzen dürfen.

11. Datenschutz

Spätestens seit Mai 2018 ist der Umgang mit der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) für alle Unternehmen ein Thema. Auch das BGM ist von den datenschutzrechtlichen Bestimmungen betroffen. Angaben zur Gesundheit der Beschäftigten stellen laut DSGVO eine besondere Kategorie der personenbezogenen Daten dar. Solche Daten werden z. B. in Beschäftigtenbefragungen erhoben, um das BGM bedarfsgerecht aufbauen zu können. Hier gilt es besonders sensibel vorzugehen und neben einer Einwilligung auch dafür zu sorgen, dass die gesetzlichen Anforderungen an die weitere Verarbeitung und Aufbereitung der Daten erfüllt sind. Dabei können Unternehmen ein internes Know-how aufbauen oder sich von kompetenten Dienstleistern unterstützen lassen.

91,0 Prozent der Organisationen geben an, dass sie Maßnahmen hinsichtlich des Datenschutzes umsetzen. In den vertiefenden Ergebnissen zeigt sich, dass Organisationen, die bereits Maßnahmen zum Thema Datenschutz anbieten, vor allem das Angebot der Bestellung eines/einer Datenschutzbeauftragten (89,9 Prozent) umsetzen. Im Gegensatz dazu nutzen lediglich 2 von 10 Organisationen die Speicherung von Gesundheitsdaten auf deutschen oder gegebenenfalls europäischen Servern.



SPEZIELLER HINWEIS FÜR IHRE ORGANISATION:

Sie haben angegeben, dass das Thema Datenschutz in Ihrer Organisation bereits umgesetzt wird. Das ist prima, denn der Umgang mit personenbezogenen Daten ist gesetzlich festgelegt. Beinhaltet die Daten auch Infos zu dem gesundheitlichen Zustand der Beschäftigten, handelt es sich um besondere personenbezogene Daten, die einem besonderen Schutz bedürfen. Bereits in der #whatsnext-Studie aus dem Jahr 2017 wurde deutlich, dass das Thema Datenschutz eine große Bedeutung für die Organisationen hat. Auch in der aktuellen Studie erlangt das Thema, verglichen zu den übrigen Themen, die größte Bedeutung. Der Einsatz von z. B. Gesundheits-Apps, Wearables, Gesundheitsportalen oder der Erhebung von Gesundheitsdaten innerhalb der Psychischen Gefährdungsbeurteilung führen dazu, dass sich die Organisationen dem Thema Datenschutz widmen müssen. In diesem Kontext ist es wichtig, den Umgang mit personenbezogenen Daten technisch und organisatorisch sicher auszugestalten. Eine frühe Einbindung der Datenschutzbeauftragten und ggf. des Betriebs- bzw. Personalrats oder

der Mitarbeitervertretung ist hier ratsam. Darüber hinaus sollte den Beschäftigten transparent aufgezeigt werden, was mit ihren Daten passiert und wer Zugriff darauf hat. Eine Einwilligung der betroffenen Beschäftigten ist in jedem Fall zu empfehlen und sollte die fünf Voraussetzungen Freiwilligkeit, Bestimmtheit, Angemessenheit, Widerruflichkeit und Informiertheit erfüllen.

 Sie möchten **mehr zum Thema** Beschäftigtendatenschutz erfahren? Dann lesen Sie diesen [Beitrag](#).

12. Mobile Arbeit/Telearbeit

Begünstigt durch Globalisierungsprozesse und den digitalen Wandel wachsen zunehmend die Entfernungsradien, die Geschwindigkeit sowie die Flexibilität, mit der sich Erwerbstätige in der heutigen Arbeitswelt bewegen. Mobile Telearbeitsformen, wie zum Beispiel Home-Office oder das Arbeiten im Zug, etablieren sich als neue Beschäftigungsalternativen zur stationären Arbeit in den Organisationen. Jederzeit und überall arbeiten zu können, schafft große neue Freiräume: und zwar für Organisationen hinsichtlich des Personaleinsatzes und für Beschäftigte hinsichtlich der Vereinbarkeit ihres Berufs- und Privatlebens. Mobile Arbeit/Telearbeit kann, in Abhängigkeit von ihrer konkreten Ausgestaltung (z. B. Ausstattung, Arbeitszeitregelungen, Erreichbarkeitsvereinbarungen), mit positiven oder negativen Folgen für die Gesundheit und damit auch die Leistungsfähigkeit von Beschäftigten einhergehen (siehe [TK-Mobilitätsstudie, 2018](#)).

Daher haben wir den Umfang und die Art der Maßnahmen, die Organisationen in Deutschland aktuell bezüglich Mobiler Arbeit/Telearbeit umsetzen oder planen, näher unter die Lupe genommen. Sechs von zehn der befragten Organisationen geben an, Maßnahmen zur Gestaltung von Mobiler Arbeit/Telearbeit bereits durchzuführen (**60,8 Prozent**) oder diese derzeit zu planen (9,3 Prozent). Konkret werden insbesondere Vereinbarungen zur Ausstattung (67,6 Prozent) und Vereinbarungen zur Zeiterfassung (61,3 Prozent) hinsichtlich Mobiler Arbeit/Telearbeit umgesetzt.






SPEZIELLER HINWEIS FÜR IHRE ORGANISATION:

Schade, leider haben Sie keine Angabe gemacht, ob bzw. inwiefern Maßnahmen bezüglich Mobiler Arbeit/Telearbeit bereits in Ihrer Organisation umgesetzt werden. Wir können Ihnen daher keine individuellen, jedoch aber ein paar grundlegende Empfehlungen zu diesem Thema mit an die Hand geben.

Grundsätzlich ist Mobile Arbeit/Telearbeit nicht als Selbstläufer gewinnbringend, sondern bedarf intensiver Gestaltung und Betreuung unter Berücksichtigung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen. Zunächst erfordert die erfolgreiche Umsetzung von Mobiler Arbeit/Telearbeit eine Abkehr von der in vielen deutschen Organisationen vorherrschenden Präsenzkultur hin zu einer ergebnisorientierten und vertrauensbasierten Arbeitskultur. Es gilt hierbei einen „Aus-den-

Augen-aus-dem-Sinn“-Trend als auch unkontrollierte Entgrenzung und Überarbeitung zu vermeiden. Daher sind klare Arbeitszeitregularien, eine transparente Kommunikation der Arbeitsauslastung sowie der Erreichbarkeitsformen und -zeiten entscheidend. Die Einführung eines unternehmensweiten verbindlichen „Home-Office-Commitments“ oder eines digitalen, für jeden einsehbaren „Auslastungsbarometers“ können hierbei helfen. Zudem setzt effektive, produktive und gesundheitsförderliche Mobile Arbeit/Telearbeit voraus, dass Arbeitnehmern die notwendige Infrastruktur an Informations- und Kommunikationsmitteln (z. B. Cloud-Lösungen, digitale Projektmanagement- und Konferenztools, IT-Support auch außerhalb des Unternehmensgebäudes) sowie ergonomischer Ausstattung (z. B. digitales Ergonomie-Coaching) vom Arbeitgeber bereitgestellt wird. Damit Beschäftigte ebenso wie Führungskräfte einen gesunden Umgang mit der Autonomie und Selbstbestimmung über Ort und Zeit ihrer Arbeit erlernen, bieten sich Fortbildungen z. B. durch den Erwerb eines „Home-Office-Führerscheins“ an. Partielle Teleheimarbeit, also die goldene Mitte zwischen der Arbeit nur in der Organisation oder nur von Zuhause aus, verspricht gemäß der aktuellen wissenschaftlichen Forschung im Übrigen die größten Chancen und geringsten Risiken für die Gesundheit von Beschäftigten.

-  Auf folgender [Themenseite](#) erfahren Sie viel Wissenswertes rund um das **Thema Home-Office**.
-  [Hier](#) finden Sie viele **Hilfestellungen**, wie Sie und Ihre Beschäftigten zu Hause fitbleiben.
-  Ein spannender Ansatz ist der **Home-Office-Führerschein**, der Beschäftigte und Führungskräfte dazu befähigen soll, gesundheitsgerecht und produktiv von zu Hause aus zu arbeiten (inkl. Zertifizierung). Nehmen Sie [hier](#) Kontakt auf, um mehr zu erfahren.

13. Fazit und Ausblick

Zusammenfassend lässt sich feststellen: BGF und BGM sind in Deutschland noch nicht durchweg angekommen. Jedoch zeigt unsere Studie, dass ein Großteil der Organisationen sich mit der Betrieblichen Gesundheitsförderung auseinandersetzt. Gerade in diesen wirtschaftlichen Krisenzeiten ist die Gesundheitsförderung der Beschäftigten bedeutend, so dass die in dieser Studie wahrgenommene Relevanz gelebt und BGM zukünftig noch stärker in den Organisationen verankert werden sollte. Zudem führen die rasanten Veränderungen in der digitalen Arbeitswelt zu veränderten Bedürfnissen der Beschäftigten.

Auch in Ihrer Organisation sollten Sie sich früh darauf einstellen und Lösungen entwickeln. Die in dieser Studie beschriebenen Angebote der einzelnen Themenfelder können Ihnen dabei helfen, die für Sie passenden Maßnahmen zu identifizieren. Denn die Gesundheit Ihrer Beschäftigten ist Grundlage und gleichzeitig Erfolgsfaktor Ihrer Organisation in einer sich stetig veränderten Arbeitswelt.

IFBG – Ihr Ansprechpartner für:

- ✓ Individuelle Auswertungen zur Studie #whatsnext2020
- ✓ BGM-Bedarfsanalyse und psy. Gefährdungsbeurteilung
- ✓ Digitale Gesundheitsförderung
- ✓ Schlaf und Erholung
- ✓ Stress und Digitale Balance
- ✓ Führung und Gesundheitskommunikation
- ✓ Maßnahmenevaluationen und Kennzahlenmanagement

Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG) – Eine Ausgründung von Experten der Universitäten Konstanz, München (TU) und Karlsruhe (KIT)

Gottlieb-Daimler-Straße 1, 78467 Konstanz

www.ifbg.eu

Kommen Sie bei Fragen gerne auf mich zu.



Dr. Mark Hübers

Leiter der Studie #whatsnext2020 –
Erfolgsfaktoren für gesundes Arbeiten in der
digitalen Arbeitswelt.

Kontakt: mark.huebers@ifbg.eu