



BGM 4.0

Chancen und Herausforderungen in der digitalen Arbeitswelt

Interview/OTP **HANKA KNOCHE**

Vorstand BAHN-BKK, Frankfurt/M.

ANMODERATION

Die Arbeitswelt wandelt sich. Um internationaler Konkurrenz und einem wachsenden ökonomischen Druck standzuhalten, setzen Unternehmen zunehmend auf die Digitalisierung von Arbeitsprozessen. Mensch und Maschine werden vernetzt, Taktzahl und Produktivität dadurch erhöht. Das hat Konsequenzen. Die Arbeit wird dynamischer, komplexer, schneller. Und der Mensch? Der gerät zunehmend unter Zeit- und Leistungsdruck. Stress und Krankheit sind sozusagen programmiert. Ein Siegel, unter andern entwickelt von der **BAHN-BKK in Frankfurt am Main und Deutschen Bahn AG**, soll nun die Bemühung von Unternehmen um die Gesundheit von Mitarbeitern auszeichnen.

FRAGE 1 Frau Knoche, Sie sind Mitglied des Vorstands der BAHN-BKK. Für was genau steht dieses Siegel?

*OT1 **KNOCHE** Das Siegel ist ein neutrales, unabhängiges Bewertungssystem zur Beurteilung der Qualität und der Wirksamkeit von Gesundheit im Betrieb und – man kann es nicht kaufen! Betriebe müssen beweisen, dass sie es sehr ernst mit Gesundheit meinen, es systematisch entwickeln und daraus auch eine Nachhaltigkeit machen, damit sich wirklich die Gesundheit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbessert.*

FRAGE 2 Welche Gründe haben Sie dazu bewogen das Siegel zu entwickeln?

*OT2 **KNOCHE** Die Gründe sind, dass wir als Betriebskrankenkassen, als System, beweisen wollen, dass wir's ernst meinen mit dem Thema Gesundheit, dass Gesundheit in Unternehmen mittlerweile ein Wettbewerbsfaktor ist, ein betriebswirtschaftlicher Faktor. Und wir wollen uns von anderen Systemen abgrenzen – für uns ist Gesundheit ernst, kein Marketing- und kein PR-Thema!*

FRAGE 3 Im Fokus des Siegels steht die Gesundheit in Unternehmen, genauer gesagt, ein Betriebliches Gesundheitsmanagement. Wo sehen Sie den besonderen Ansatz gegenüber herkömmlichen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung?

*OT3 **KNOCHE** Das Siegel ist ein gesamtheitliches System, was eine Analyse beinhaltet. Und daraus entwickeln wir als Betriebskrankenkassen mit den Unternehmen bedarfsgerechte Angebote. Damit gehen wir systematisch vor, bedarfsgerecht. Im Gegensatz dazu ist Gesundheitsförderung eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen, die nie eine Nachhaltigkeit bewirken werden.*

FRAGE 4 Welche Kriterien führen Sie dabei ins Feld?

*OT4 **KNOCHE** Wir setzen sieben Kriterien dabei an. Die wurden entwickelt von der Technischen Universität in Chemnitz. Das sind: Gesundheit als Managementaufgabe, Kennzahlenerhebung und Analyse, Planung und Umsetzung, lernende Organisation, Vernetzung, Kommunikation und Angebote. Wichtig ist, dass wir wegkommen allein von der Verhaltensprävention hin zu Verhältnisprävention, heißt, nicht nur Rückenschule, sondern auch die Rahmenbedingungen, müssen geändert werden, damit es ganzheitlich wird!*

FRAGE 5 Das Siegel erhalten in diesem Jahr die Betriebskrankenkassen. Was zeichnet gerade die Betriebskrankenkassen aus, sich in Gesundheitsfragen den Herausforderungen einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt zu stellen?

*OT5 **KNOCHE** Betriebskrankenkassen haben eine lange Historie im Betrieb. Sie sind viele Schritte mitgegangen mit dem Unternehmen und wenn sich Arbeitsbedingungen verändert haben, haben wir gemeinsam mit den Unternehmen auch gesundheitliche Lösungen geschaffen. Und jetzt sind wir an dem Punkt, wo wir sagen: Es gelten nicht mehr Einzelmaßnahmen. Wir sind im Zeitalter der Automatisierung, Digitalisierung, und das erfordert ganzheitliche Lösungen, damit wir an dem sich verknappenden Arbeitsmarkt gute Lösungen für unsere Unternehmen und damit einen Mehrwert haben.*