

qualitrain

#Beyond Benefit



Go digital: Warum BGM auch Online
stattfinden muss



AGENDA

1. **Warum BGM genau jetzt wichtig ist**
 - Aktuelle Herausforderungen und erhöhter Bedarf
2. **Trends und Studien**
 - Umsetzung und Chancen digitaler BGM
Maßnahmen
3. **Aktuelle Trends bei qualitrain**
4. **Digitale Psychische Gefährdungsbeurteilung**
5. **Ausblick 2021**



DURCH DIE VERANSTALTUNG FÜHREN SIE



Nicolas Stadelmeyer

*General Manager Firmenfitness
qualitrain GmbH*

nicolas.stadelmeyer@qualitrain.net



Nadja Perzy

*Content Managerin
qualitrain GmbH*

nadja.perzy@qualitrain.net



Heinz Waldmann

*Geschäftsführer und Experte für
Arbeitssicherheit und
Gesundheitsmanagement
Anwander GmbH & Co. KG*

Heinz.Waldmann@anwander-ingenieure.de

WARUM BGM GENAU JETZT WICHTIG IST

BGM IN ZEITEN DER KRISE



wichtiger denn je
34.9 %



gleichbleibend wichtig
46.4 %



weniger wichtig
15.3 %



weiß ich nicht
3.4 %

AKTUELLE HERAUSFORDERUNGEN



Viele Arbeitnehmer haben aktuell mit **erhöhter Belastung** zu kämpfen:

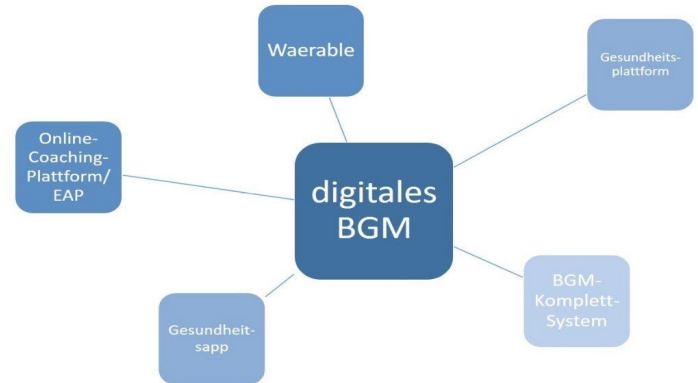
- Das Fehlen von ergonomischen Arbeitsplätze im Home Office erhöhen das Risiko für Nacken- und Rückenschmerzen
- Doppelbelastung für viele Familien durch fehlende oder unterbrochene Kinderbetreuung
- Eingeschränkte Möglichkeiten bei der körperlichen Betätigung durch geschlossene Fitness- und Gesundheitseinrichtungen

Besonders jetzt sind Arbeitgeber gefordert BGM Maßnahmen zu etablieren, die außerhalb des Bürogebäudes greifbar und wirksam sind!

DEFINITION



“Unter digitalem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (dBGM) wird der Einsatz von digitalen Methoden und Instrumenten im Betrieblichen Gesundheitsmanagement verstanden. Hierzu werden verschiedene Methoden und Instrumente (wie beispielsweise Online-Coaching, Gesundheitsplattformen, Employee Assistance Programs (EAP), BGM-Komplettsysteme, Gesundheits-Apps und Wearables) zur Unterstützung des klassischen Betrieblichen Gesundheitsmanagements eingesetzt. (Matusiewicz & Kaiser, 2017, S. 21)“



HÖHERER BEDARF AN DIGITALEN BGM LÖSUNGEN

Eine Befragung von über 300 Führungskräften aus 60 Unternehmen und Deutschland hat gezeigt, dass...

72%

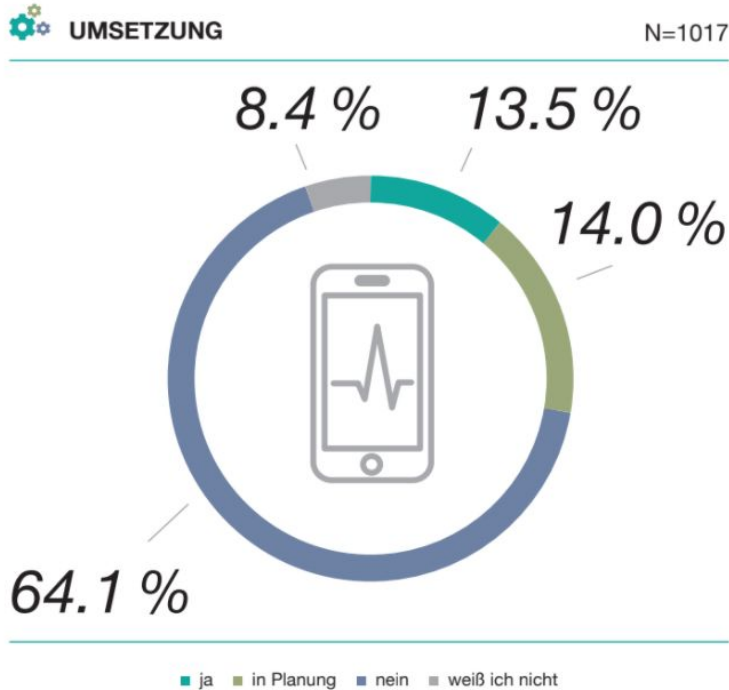
der Befragten sich
noch nicht mit dem
Thema digitales BGM
auseinandergesetzt
haben.

80%

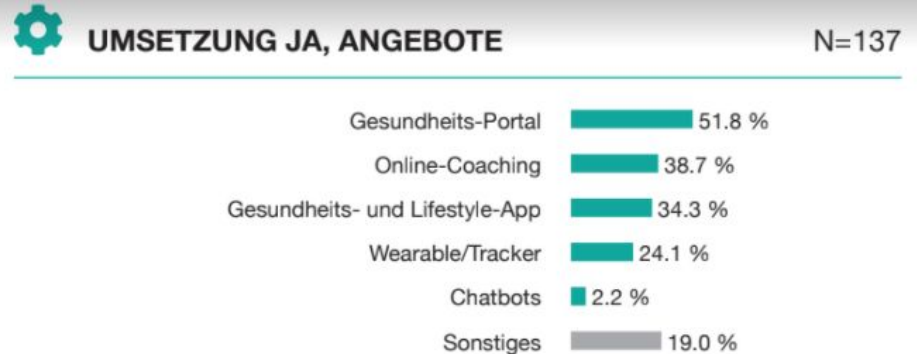
sind jedoch der
Meinung sind, dass
digitales BGM zur
Zukunft gehört.

TRENDS UND STUDIEN

UMSETZUNG VON DIGITALEN BGM MAßNAHMEN



- In lediglich 13.5% der Unternehmen ist digitales BGM Realität
- 64.1% haben keine digitalen BGM Angebote und diese auch nicht in Planung



HEMMSCHWELLEN BEI DER UMSETZUNG



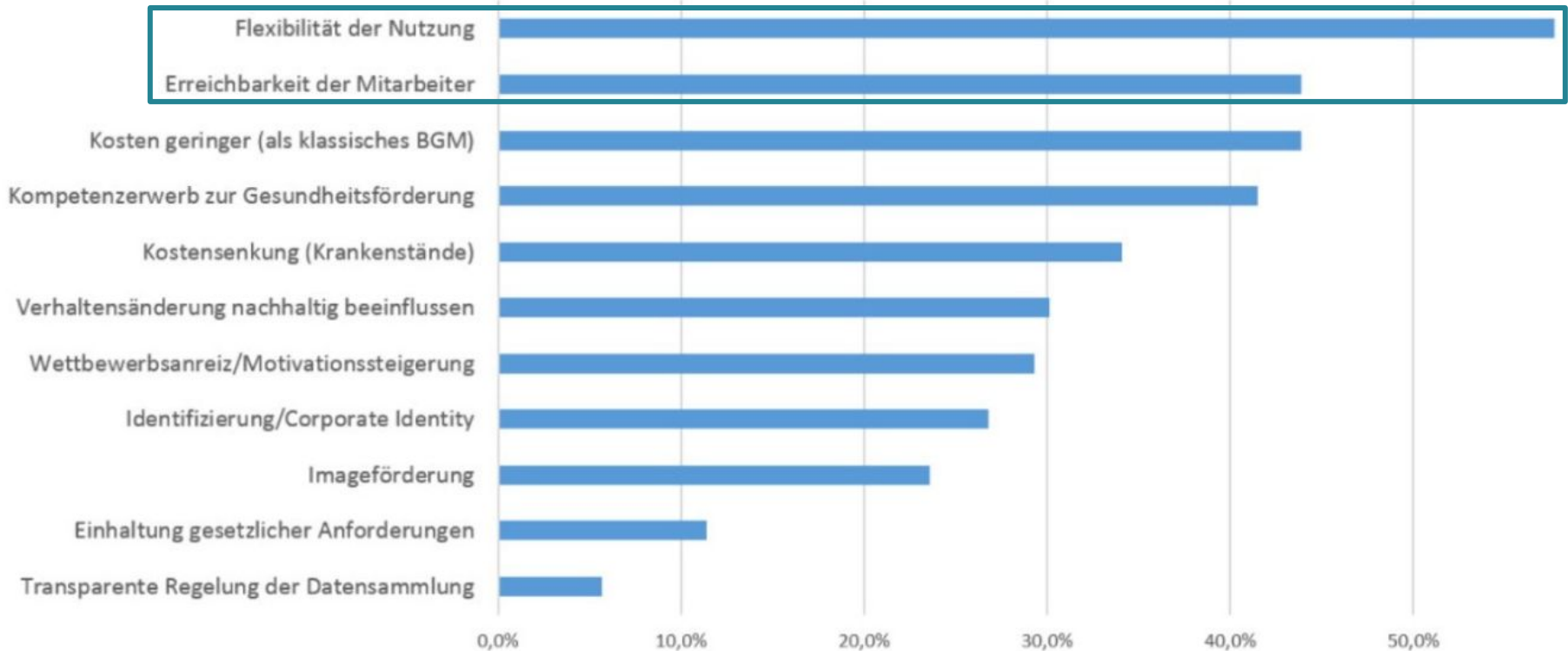
UMSETZUNG NEIN, GRÜNDE

N=652



- Fehlendes Wissen zur Umsetzung als größte Hemmschwelle im digitalen BGM
- Auch Engagement der Führungskräfte sowie Ressourcen (personell & finanziell) sind ein Thema

CHANCEN DURCH DIGITALES BGM

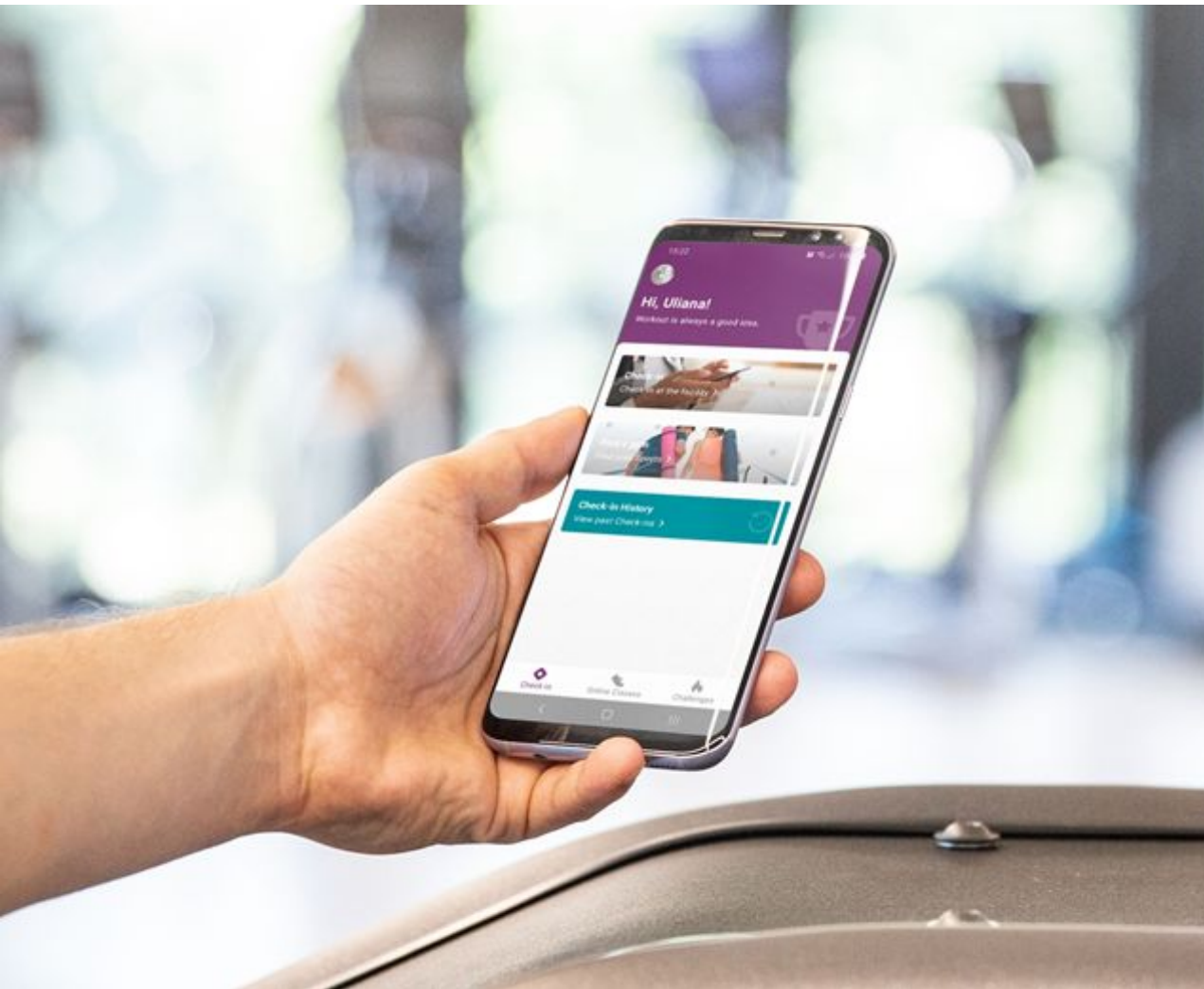


AKTUELLE ONLINE TRENDS

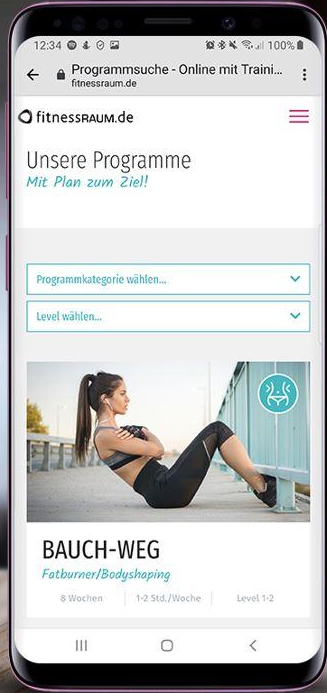
qualitrain

Zugang zu unserem umfassenden Digital-Angebot über die qualitrain App.

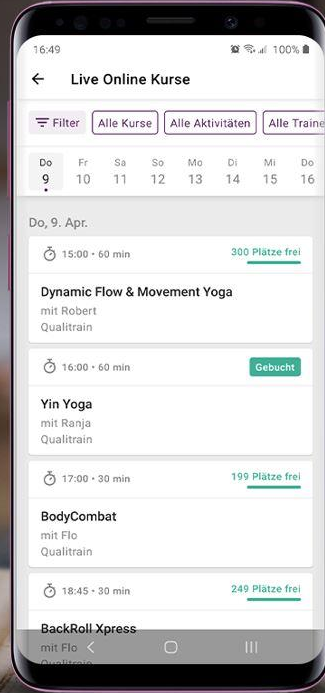
- Kurs Videos on demand
- Live Kurse
- Meditation und Entspannung
- Challenges



Online Kurse



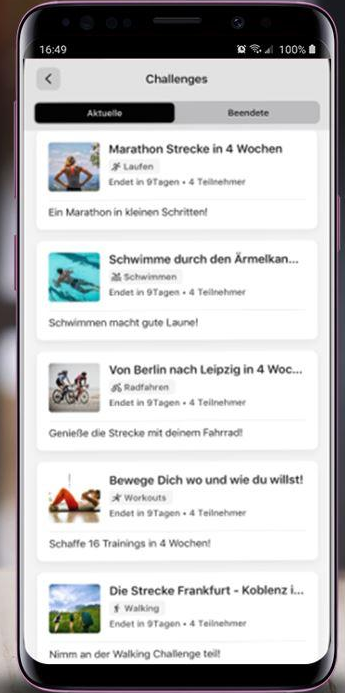
Live Kurse



Meditation



Challenges



- Live Kurse erfreuen sich besonderer Beliebtheit durch **“Studio Atmosphäre zu Hause”** - Im November wurden sie innerhalb einer Woche so viel genutzt wie den gesamten Oktober
- Auch die Anzahl der “Check-Ins” bei den **Kurs Videos** hat sich in der ersten Woche des Lockdowns **verdoppelt**
- Während Lockdown kommen wir auf ca. **15% des Trainings Volumens** im Vergleich zur Zeit mit offenen Studios. In normalen Monaten fällt ca. 5% des Volumens auf unsere digitalen Angebote
- Die Unternehmen schätzen vor allem die räumliche und zeitliche **Flexibilität** sowie die inhaltliche **Ergänzung**



Better together: Offline und
online muss auch im BGM
Hand in Hand gehen.

Bei der Implementierung von BGM Maßnahmen sollten möglichst alle Mitarbeiter einbezogen werden.

Durch die Verzahnung von offline und online Angeboten, können Sie als Unternehmen flexibel auf alle Lebensumstände und Bedürfnisse reagieren.

DIGITALE PSYCHISCHE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG



ANWANDER

INGENIEURE,
DIE WEITERDENKEN



GO DIGITAL: WARUM BGM AUCH ONLINE STATTFINDEN MUSS

DIGITALE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG MOBILER ARBEIT

10.12.2020



WIR MÜSSEN AUCH AUFPASSEN, DASS HOMEOFFICE NICHT ZUR ENTGRENZUNG DER ARBEIT INS PRIVATE FÜHRT. UM ES AN DIESER STELLE IN EINFACHEN WORTEN ZU SAGEN: AUCH IM HOMEOFFICE MUSS MAL FEIERABEND SEIN.

Hubertus Heil,
Bundesminister für Arbeit
und Soziales am 18.11.2020
im Bundestag



HEINZ WALDMANN

- Geschäftsführer
Anwander-Waldmann GmbH & Co. KG
- Dipl.-Ing. (FH), Sicherheitsingenieur
- M.Sc. Organisationsentwicklung
- Lehrbeauftragter HS Kempten

WIR SIND ANWANDER



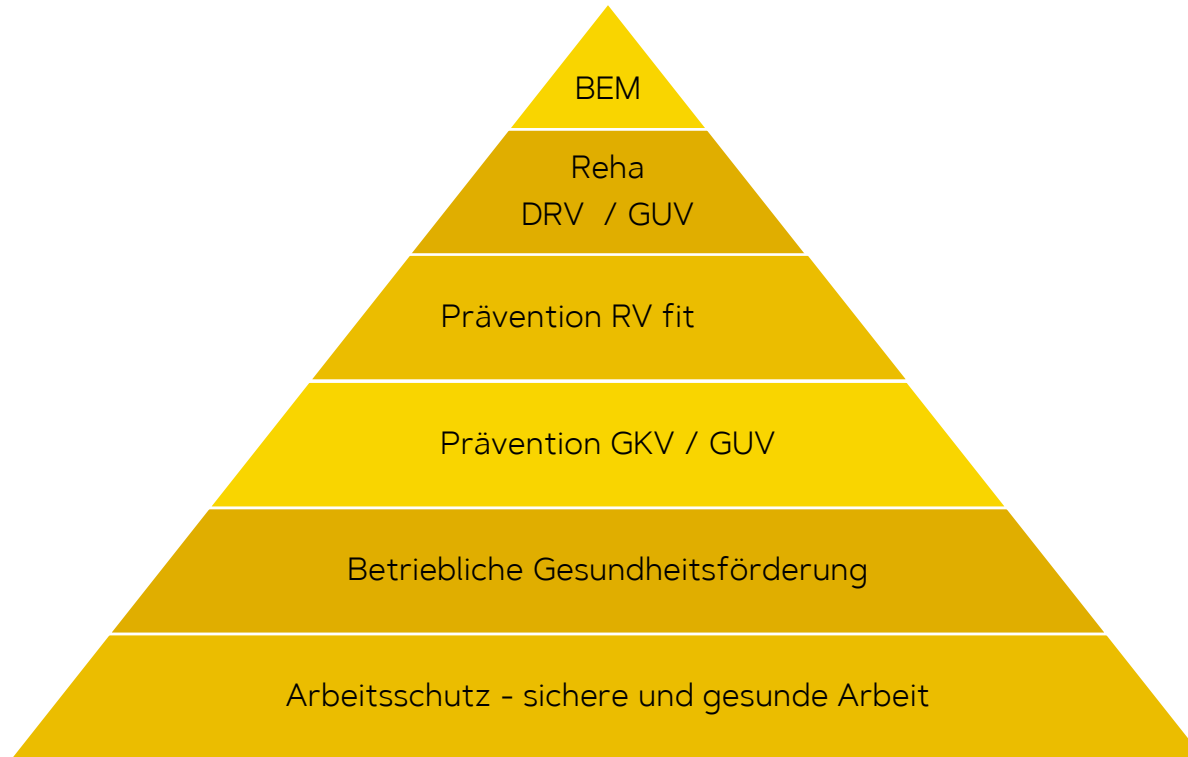




INHALT

1. Begrifflichkeiten und rechtlicher Rahmen
2. Arbeitsschutz
3. Auswirkungen

ANWANDER GESUNDHEITSMANAGEMENT



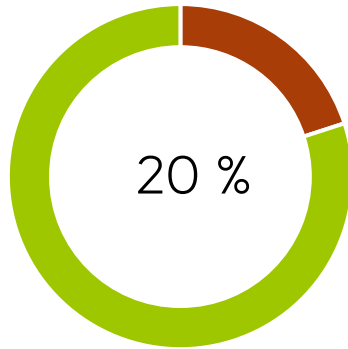
BEGRIFFLICHKEITEN UND RECHTLICHER RAHMEN



Quelle: Rawpixel Ltd.

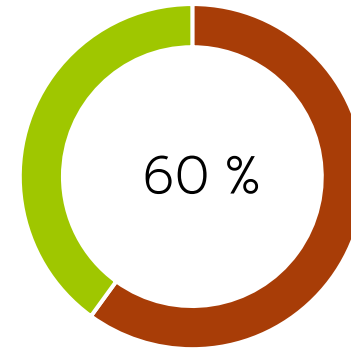
„WORK FROM HOME“-ANTEILE

Anteil Home Office **VOR** der Corona-Pandemie



■ Home Office ■ kein Home Office

Anteil Home Office **WÄHREND** der Corona-Pandemie



■ Home Office ■ kein Home Office

Quelle: Statista Research Department 2020

ARBEITSSCHUTZ UND MOBILES ARBEITEN

- ArbSchG § 5 + § 6 + § 12: GFB inkl. Dokumentation und Unterweisung



- ArbSchG § 15+16: Pflichten der Beschäftigten



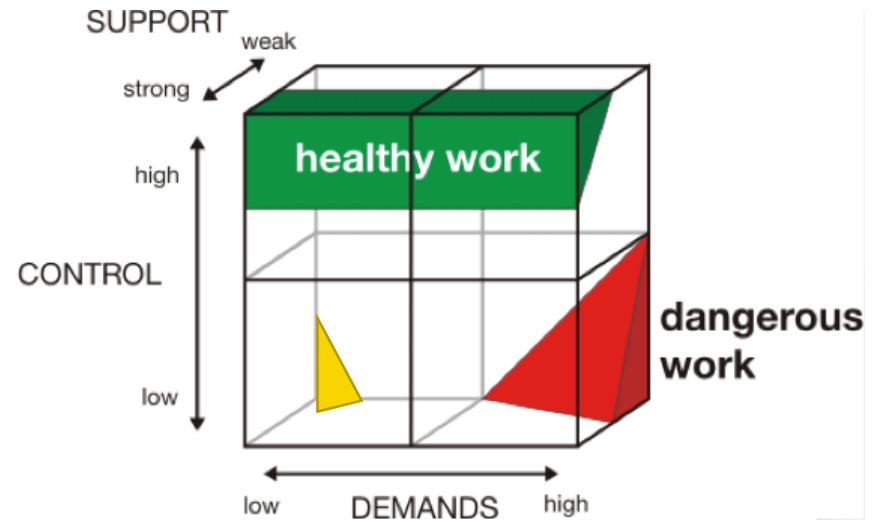
ANFORDERUNGEN & AUSWIRKUNGEN



Quelle: Freepik

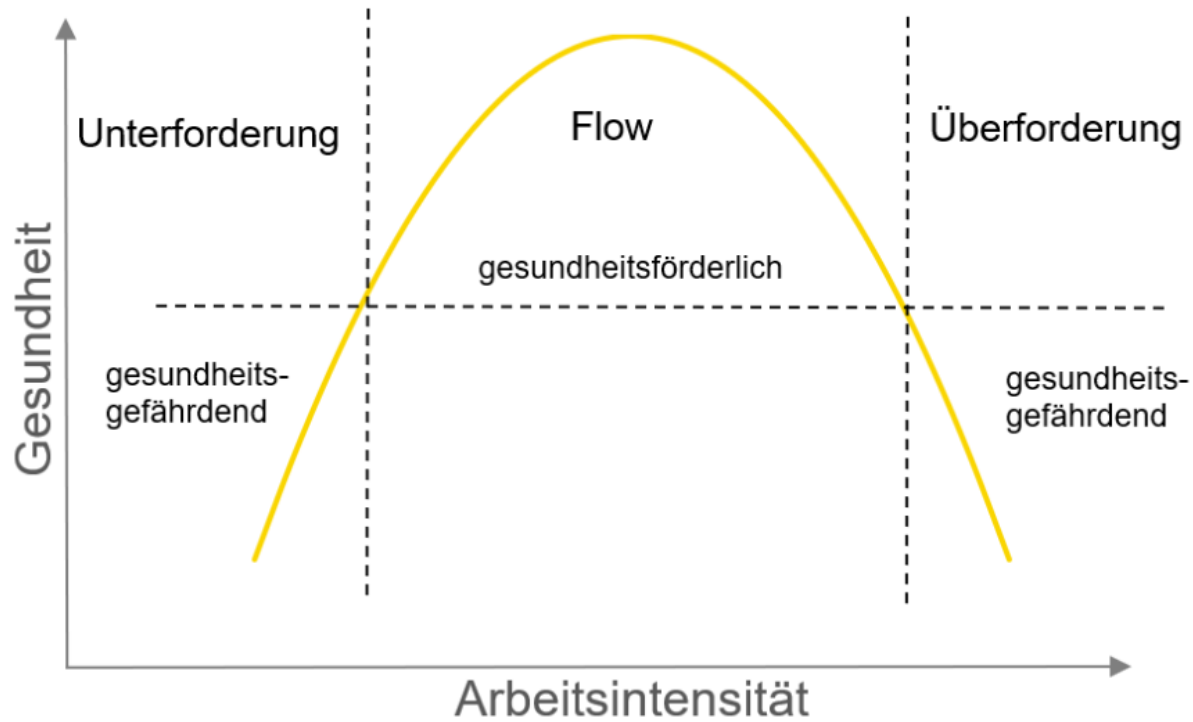
SCHLÜSSELFAKTOREN PSYCHISCHER BELASTUNGEN AM ARBEITSPLATZ

- Arbeitsintensität
- Handlungsspielraum
- Soziale Unterstützung
- Arbeitszeit & Erholung -> Entgrenzung von Arbeit



Quelle: wikilean, veränderte Darstellung

QUALITATIVER ZUSAMMENHANG ZWISCHEN ARBEITSINTENSITÄT & GESUNDHEIT



Quelle: Waldmann (2019)

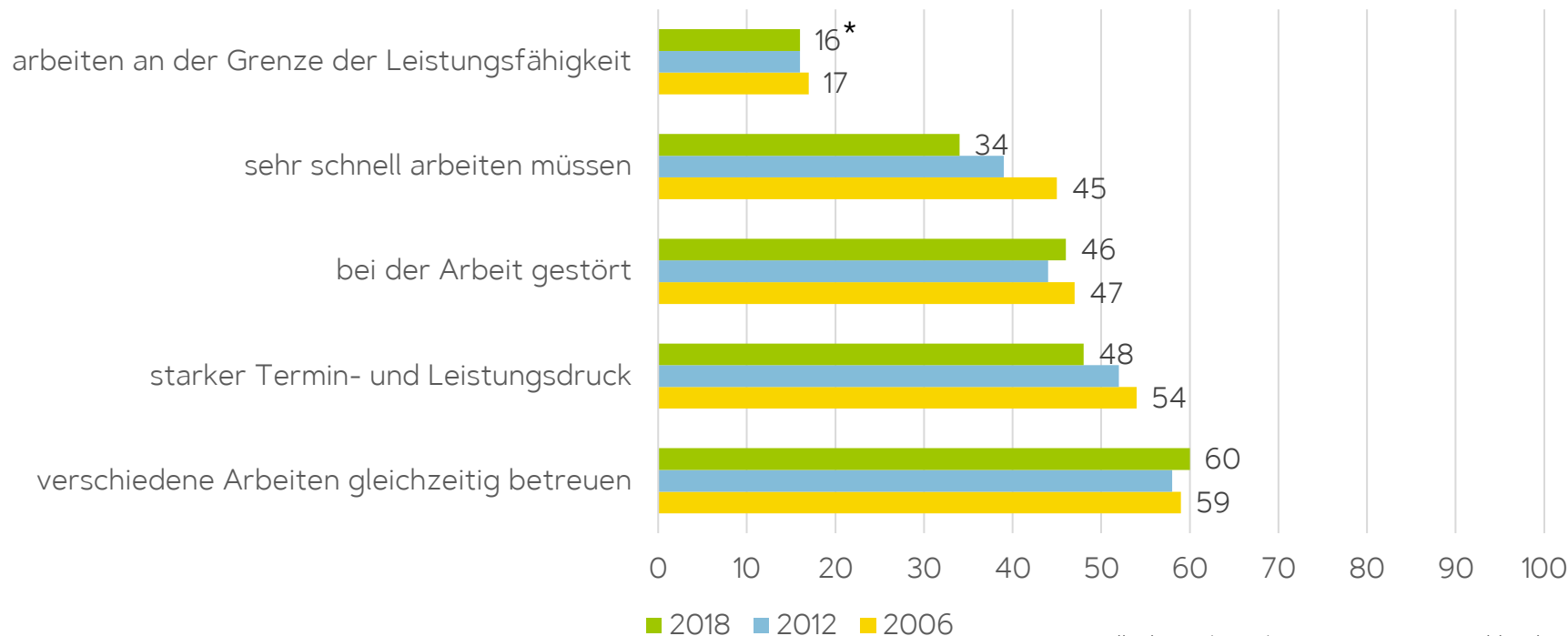
ENTGRENZUNG VON ARBEIT

- Flexibilisierung
 - Flexible Arbeit (Zeit, Raum, Beschäftigung)
- Subjektivierung
 - von der Fremd- zur Selbstorganisation,
 - indirekte Steuerung



ENTWICKLUNG DER ANFORDERUNGEN

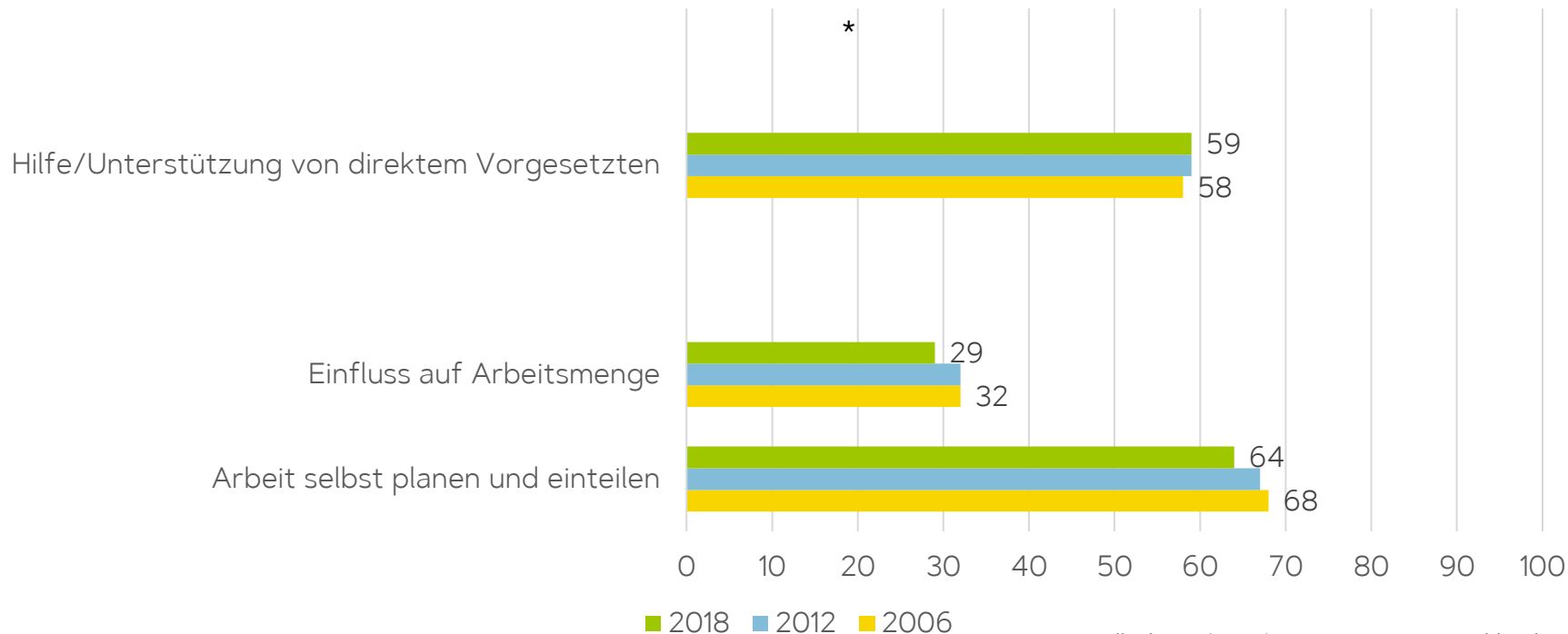
* % der Befragten



Quelle: baua (2020) Stressreport Deutschland 2019

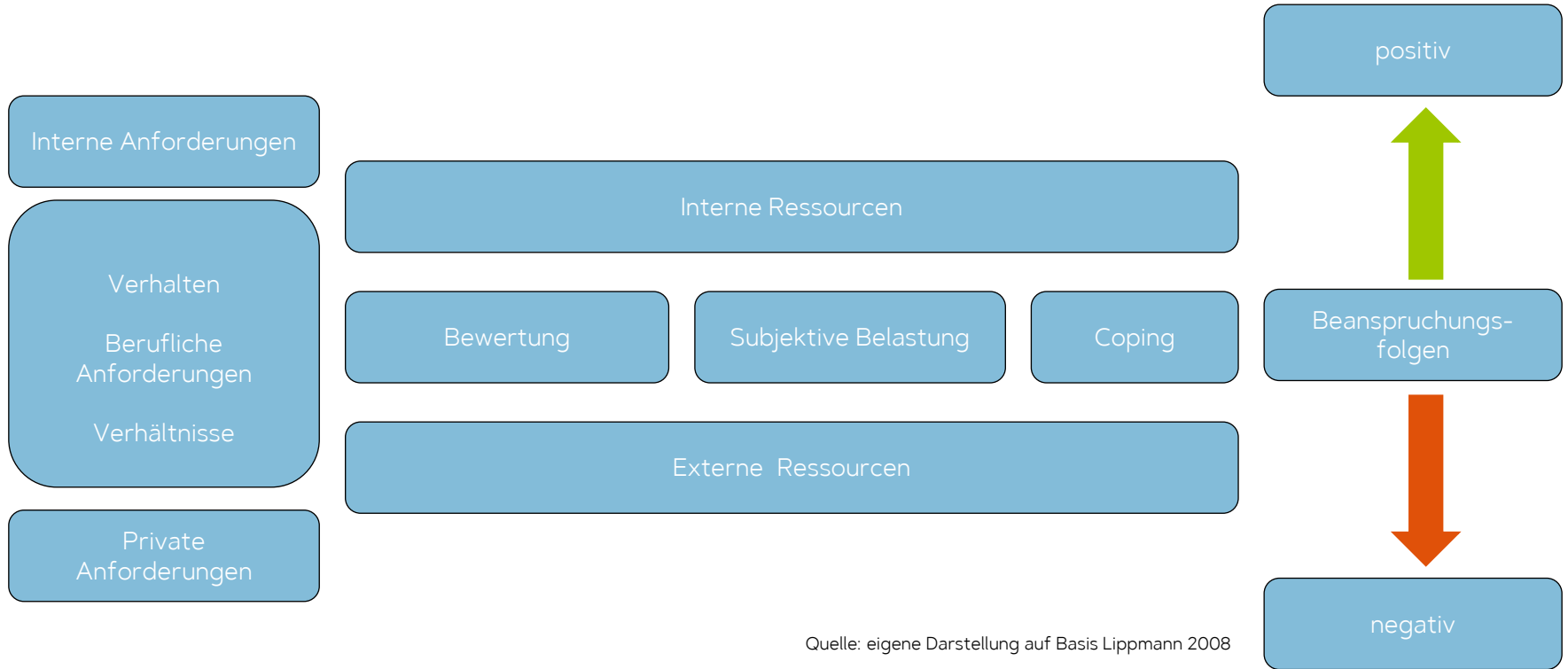
ENTWICKLUNG DER RESSOURCEN

* % der Befragten



Quelle: baua (2020) Stressreport Deutschland 2019

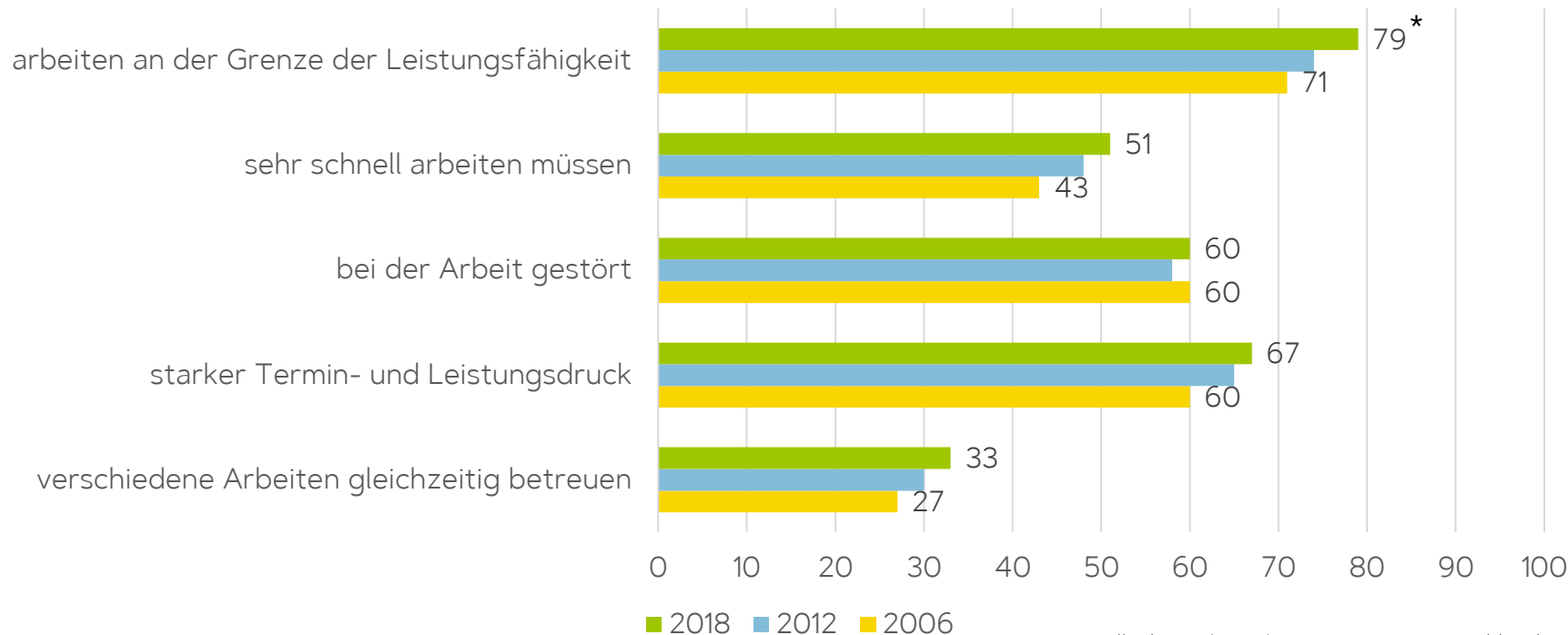
ANFORDERUNGS/BELASTUNGS-BEANSPRUCHUNGS-RESSOURCEN-MODELL



Quelle: eigene Darstellung auf Basis Lippmann 2008

ENTWICKLUNG SUBJEKTIVEN BELASTUNG

* % durch die häufige Anforderung belastete abhängig Beschäftigte



Quelle: baua (2020) Stressreport Deutschland 2019

POSITIVE ASPEKTE MOBILER ARBEIT










- Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Einsparung von Fahrzeit und Kosten durch geringeren Pendelaufwand
- Ungestörtes Arbeiten

Höhere Arbeitszufriedenheit

NEGATIVE ASPEKTE MOBILER ARBEIT



-  ▪ Vermischung von Arbeits- und Privatleben
-  ▪ Gefühl mehr leisten zu müssen
-  ▪ Entgrenzung der Arbeitszeit
-  ▪ Arbeit trotz Krankheit
-  ▪ Verringerte Einbindung in betriebliche (informelle) Kommunikation
-  ▪ Soziale und berufliche Isolation
-  ▪ Nachteile bei der Verteilung interessanter Aufgaben

Ein hohes Maß an Selbstdisziplin, Selbstorganisation und Motivation ist erforderlich.

DIGITALE GEFÄRHDUNGSBEURTEILUNG

1. Auftragsklärung

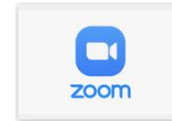
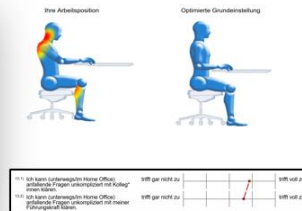
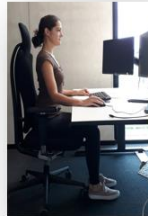
2. Onlinelink für Befragung

3. Foto an Anwender verschicken

4. Auswertung Befragung/Foto

5. Individuelles Gesundheitscoaching (Unterweisung)

6. Abschlussbericht



BEFRAGUNG

- insgesamt 4 Bereiche mit ca. 70 Items
 - Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
 - Arbeitszeit
 - Ressourcen
 - Stressoren
- Psychische Belastung

SurveyGrid | Befragung zum mobilen Arbeiten | Electric Paper

Bitte so markieren: Bitte verwenden Sie einen Kugelschreiber oder nicht zu starken Filzstift. Dieser Fragebogen wird maschinell erfasst.
Korrektur: Bitte beachten Sie im Interesse einer optimalen Datenerfassung die links gegebenen Hinweise beim Ausfüllen.

1. Gruppe

1.1 Kreuzen Sie bitte Ihre Gruppenzugehörigkeit an

<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9
<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 11	<input type="checkbox"/> 12
<input type="checkbox"/> 13	<input type="checkbox"/> 14	<input type="checkbox"/> 15
<input type="checkbox"/> 16	<input type="checkbox"/> 17	<input type="checkbox"/> 18
<input type="checkbox"/> 19	<input type="checkbox"/> 20	

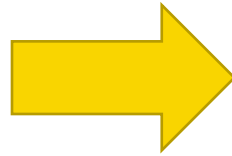
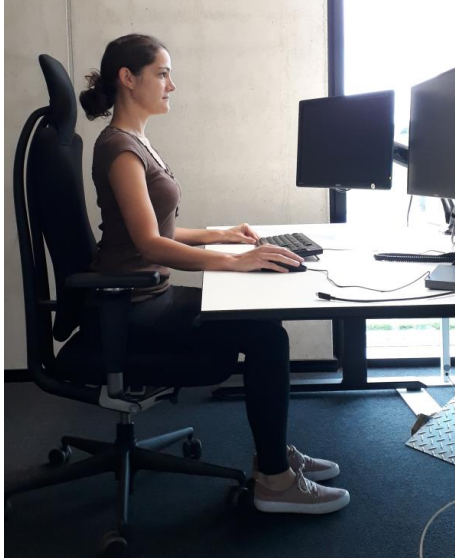
2. Checkliste mobiles Arbeiten - Anordnung der Arbeitsmittel im Raum

2.1 Der Arbeitsplatz ist mit Blickrichtung parallel zum Fenster aufgestellt.	ja <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> keine Angabe
2.2 Der Fußboden ist sicher begehbar, frei von Stolperstellen, Verkehrswege sind ausreichend breit.	ja <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> keine Angabe
2.3 Die freie Bewegungsfläche am Arbeitsplatz beträgt mindestens 1,50qm.	ja <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> keine Angabe
2.4 Der Arbeitsraum ist größer als 10qm.	ja <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> keine Angabe
2.5 Die Tiefe der Benutzeroberfläche am Arbeitsplatz beträgt mindestens 1,0qm.	ja <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> keine Angabe

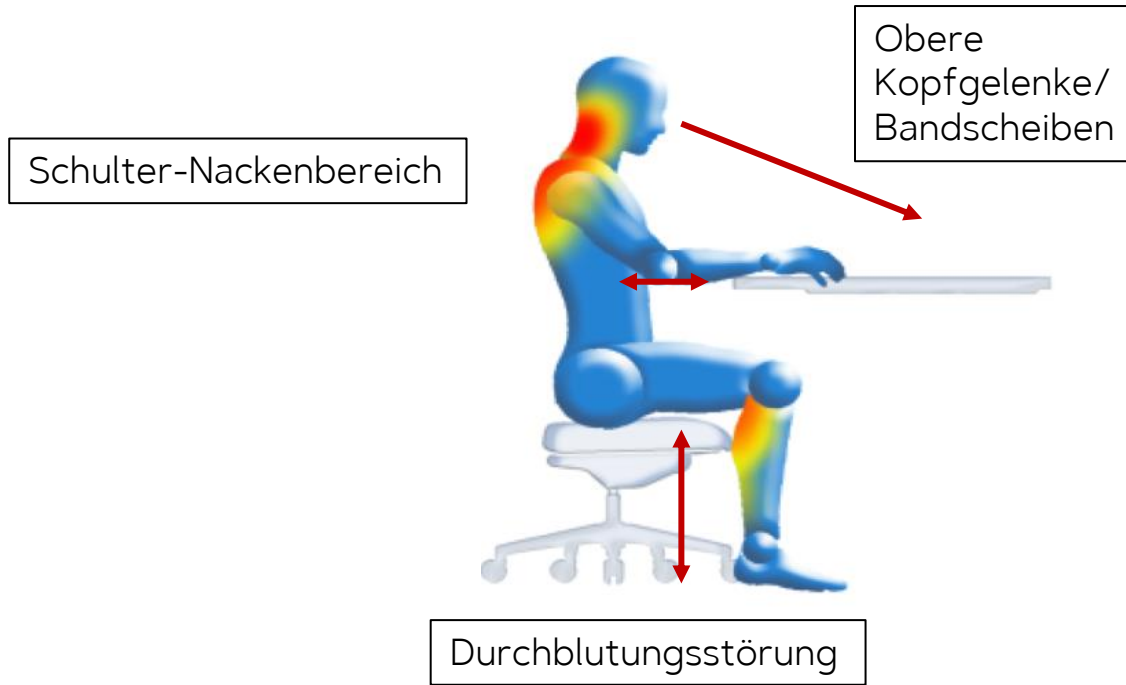
3. Checkliste mobiles Arbeiten - Beleuchtung und Lichtverhältnisse

3.1 Es treten keine Blendungen durch Leuchten oder helle Flächen auf. Auf der Bildschirmoberfläche machen sich Spiegelungen z.B. von Leuchten, Fenstern, hellen Wänden oder heller Kleidung, nicht störend bemerkbar.	ja <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> keine Angabe
3.2 Es steht eine ausreichende Beleuchtungsstärke zur Verfügung	ja <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> keine Angabe

ERGONOMISCHE ARBEITSPLATZ GESTALTUNG INKL. HALTUNGSANALYSE

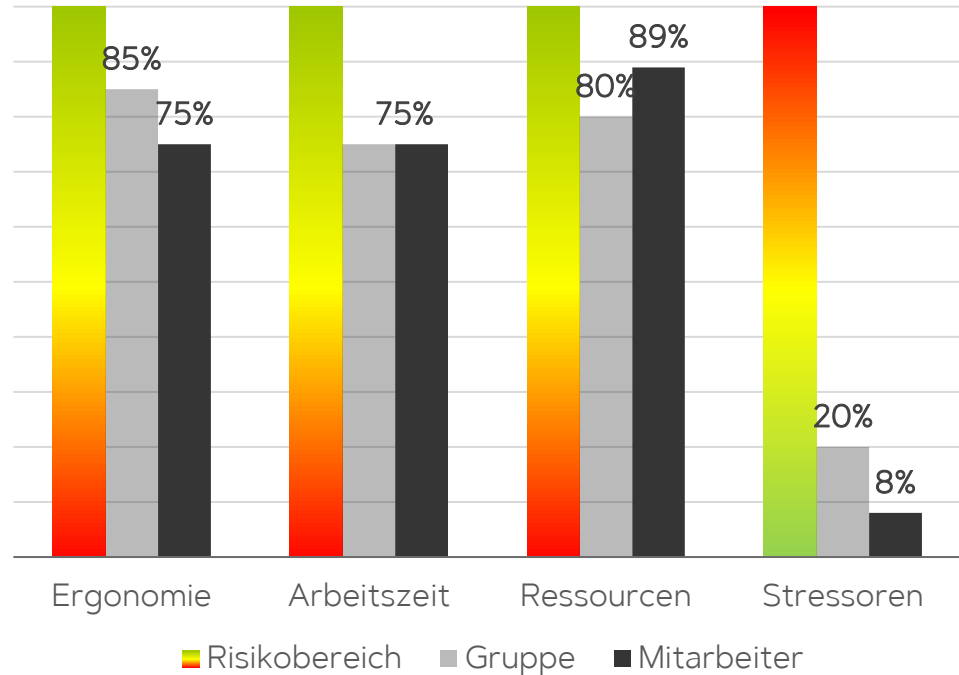


BEISPIELE FÜR MÖGLICHE FEHLBELASTUNGEN



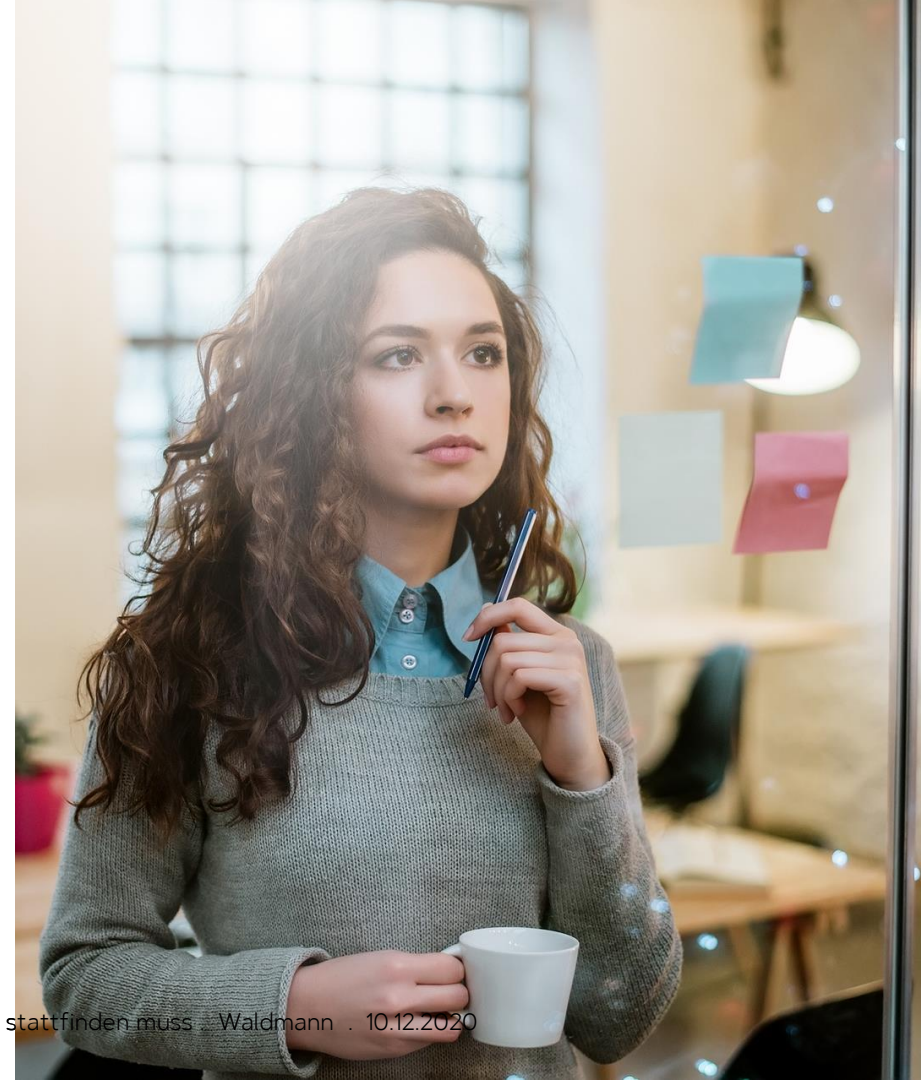
WEBMEETING ZUR UNTERWEISUNG...

Klare Risikokommunikation
in Relation zur Gruppe.



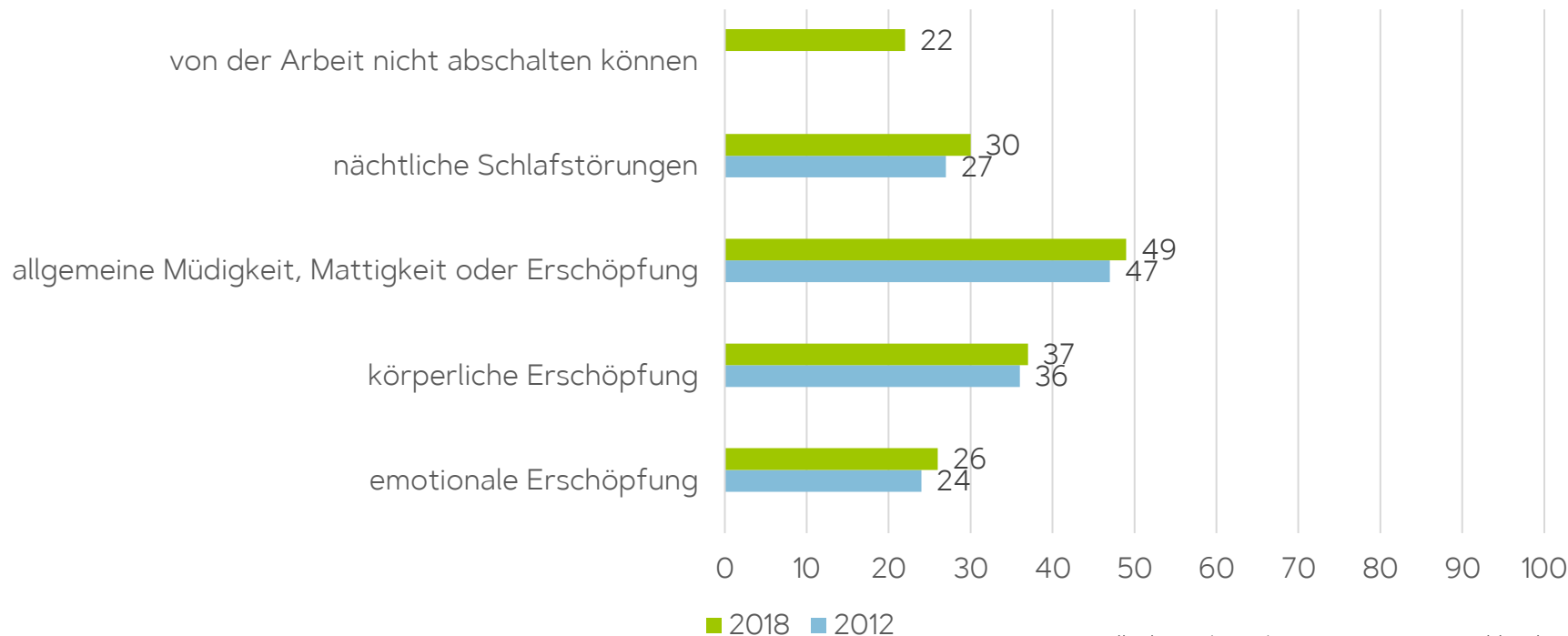
...UND GESUNDHEITSCOACHING

- Individuelle Beratung zu:
 - Verhältnisprävention, z.B.
 - Lichtmessung via App
 - Höhenverstellbarer Tisch
 - Verhaltensprävention, z.B.
 - Wecker für Pausen stellen
 - Rituale für Arbeitsbeginn und -ende



ENTWICKLUNG DER BEANSPRUCHUNGSFOLGEN

* % ja-Antworten
abhängig Beschäftigte



Quelle: baua (2020) Stressreport Deutschland 2019

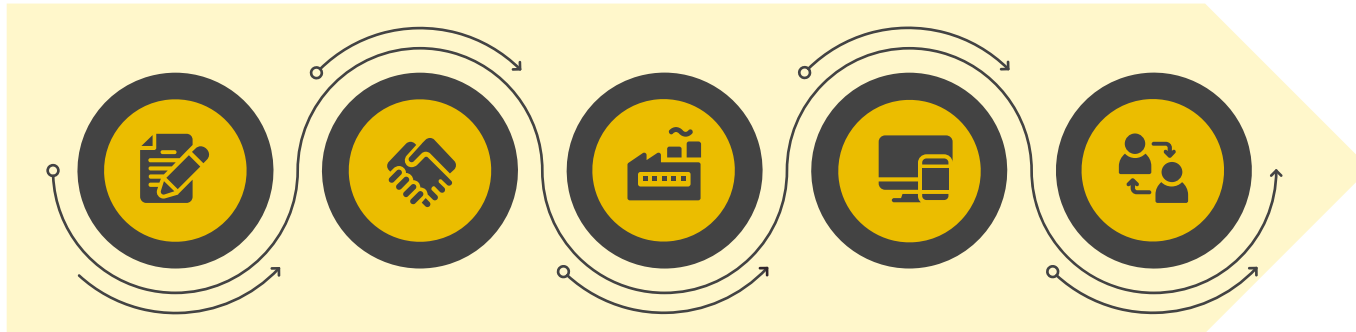
MASSNAHMEN FÜR ERFOLGREICHES „WORK FROM HOME“

Vereinbarung

über zeitliche (Nicht-) Erreichbarkeit der Beschäftigten + Dokumentation der Arbeitszeiten.
(auch in Verbindung mit klaren wechselseitigen Erwartungen über die zu erbringende Leistung)

Absprachen

über die Einrichtung, technische Ausstattung, betriebliche Anbindung und Finanzierung des mobilen und häuslichen Arbeitsplatzes sowie Datenschutz + Schaffung technischer Voraussetzungen.



Vereinbarung

über Umfang der Arbeit von zu Hause, im Büro und unterwegs.

(ausgehend von einer Abwägung individueller Präferenzen und betrieblicher Interessen)

Regelmäßige Anwesenheit

im Betrieb, insbesondere zum formellen und informellen Austausch mit KollegInnen.

Regelmäßiges Feedback

und ggf. Unterstützung der MitarbeiterInnen im Home Office im Hinblick auf Zeitmanagement.

Sichere & gesunde Arbeit

FAZIT

- Steigende Anforderungen durch Entgrenzung von Arbeit
- Stärken der Ressourcen durch Digitale Gefährdungsbeurteilung



**VIELEN DANK FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT!**

Sämtliche Inhalte, Fotos, Texte und Grafiken sind urheberrechtlich geschützt.
Sie dürfen ohne vorherige Genehmigung weder ganz noch auszugsweise kopiert, verändert, vervielfältigt oder veröffentlicht werden.

www.anwander-ingenieure.de



GERNE BEANTWORTE ICH FRAGEN.

- Heinz Waldmann
- 0 83 76 / 92 18 18 26
- 01 76 / 10 24 69 67
- heinz.waldmann@anwander-ingenieure.de
- <https://zoom.us/j/5506077061>

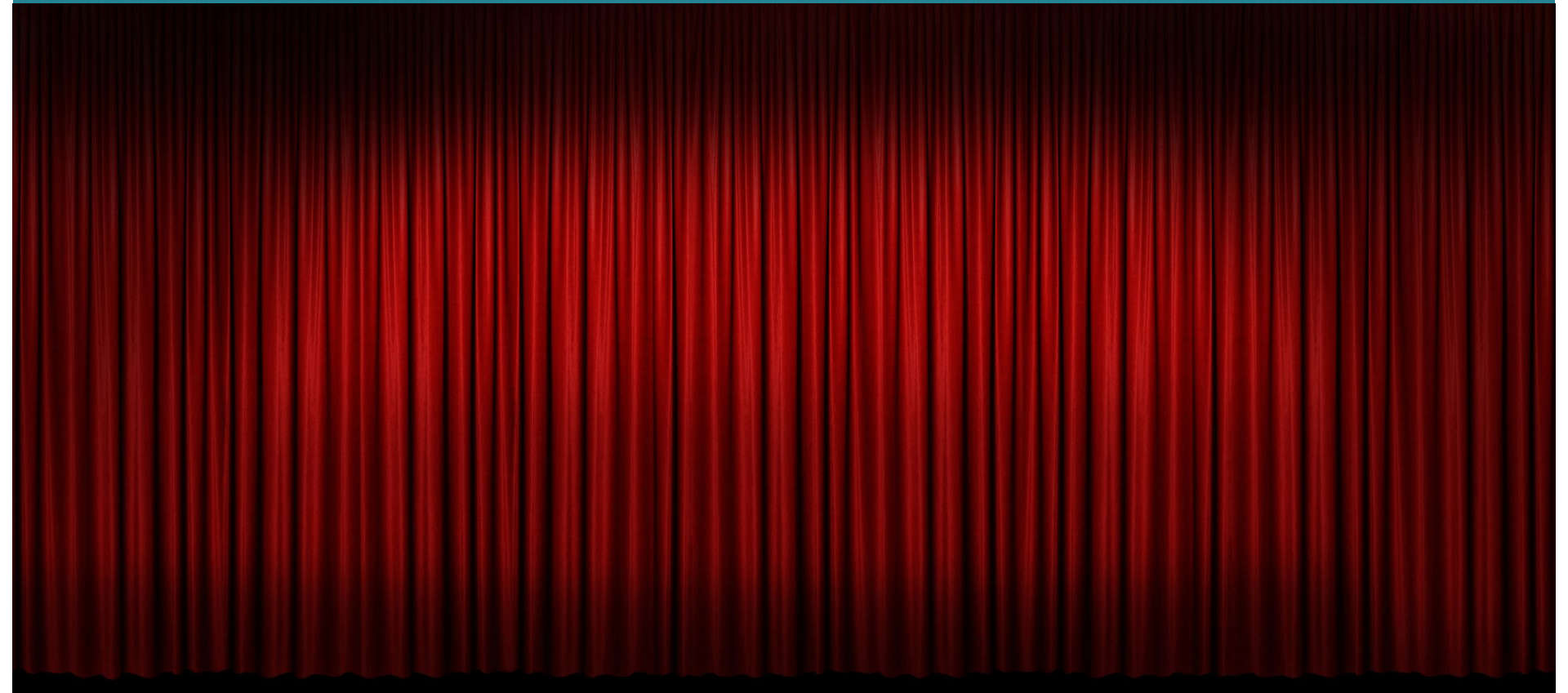
IN EIGENER SACHE



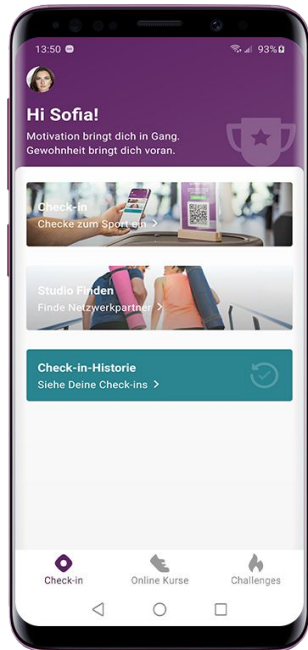
„Health is an investment. Not
an expense.“

Die Gesundheitsförderung von Mitarbeitern ist eine langfristige Investition, die sowohl Fehlzeiten reduzieren, als auch Produktivität und Leistung erhöhen kann.

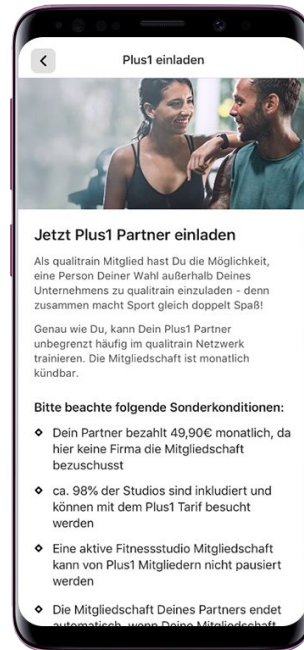
AUSBLICK 2021



Erweiterung Online-Angebot



Plus1 Mitgliedschaft



Ausbau FitnessFirst Partnerschaft

FitnessFirst

DANKE FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!

Termine zu weiteren Online-Events finden Sie
immer aktuell auf unserer Homepage