

iga.Podcast Episode 8

Wie gelingt Kooperation? Perspektive aus der Krankenversicherung

Gute Zusammenarbeit der Sozialversicherungsträger in den Betrieben

Zeitstempel: 00:00:01:06 - 00:00:20:03

Intro: freie Musik

Titel (Sprecher):

Das ist ein Podcast der Initiative Gesundheit und Arbeit – kurz iga.

iga beschäftigt sich mit wissenschaftlichen Erkenntnissen aus der Welt der betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention und bereitet diese zur Nutzung für Praktikerinnen und Praktiker in den Betrieben auf.

Musik Ende

Start

Zeitstempel: 00:00:20:03 - 00:01:15:00

Heiko Baumeister:

Hallo und herzlich willkommen zu einer neuen Folge der iga.Podcast-Reihe *Wie gelingt Kooperation?* Im Rahmen dieser Podcast-Reihe möchte die Initiative Gesundheit und Arbeit mehr darüber erfahren, wie sich die verschiedenen Unterstützungsangebote der Sozialversicherungsträger in den Betrieben ergänzen und was zu beachten ist, damit eine solche Kooperation auch gelingt.

Nachdem wir in der ersten Folge mit einem Kollegen der Verwaltung-Berufsgenossenschaft gesprochen haben, freue ich mich heute, einen Kollegen auf Seiten der gesetzlichen Krankenkasse, Herrn Busch von der Vivida BKK, zu begrüßen. Herr Busch ist Referent für Betriebliche Gesundheitsförderung bei der Vivida BKK. Dort koordiniert er ein Projekt in Kooperation mit der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, kurz BGW, über das wir heute sprechen möchten. Doch bevor wir in das Thema einsteigen, Herr Busch, stellen Sie sich doch bitte gerne einmal kurz vor und erzählen Sie etwas über Ihre Tätigkeit bei der Vivida BKK.

Zeitstempel: 00:01:15:00 - 00:01:51:11

Dominik Busch:

Ja, Herr Baumeister, vielen Dank für die einleitenden Worte. Auch von mir ein herzliches Willkommen. Mein Name ist Dominik Busch. Ich bin Referent für

Gesundheitsförderung bei der Vivida BKK, einer gesetzlichen Krankenversicherung, die vor allem sehr nah an den Betrieben dran ist. Und meine Tätigkeit bezieht sich vor allem darauf, dass wir Unternehmen ganz verschiedener Branchen betreuen in Sachen der betrieblichen Gesundheitsförderung und des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Das kann sein, dass wir dort beispielsweise Prozessberatung anbieten oder eben auch Maßnahmen in den Betrieben umsetzen.

Zeitstempel: 00:01:51:11 - 00:02:06:06

Heiko Baumeister:

Vielen Dank für diesen kurzen Einstieg. Jetzt möchte ich auch schon auf Ihr Projekt in Zusammenarbeit mit der BGW zu sprechen kommen. Geben Sie uns doch gerne einen kurzen Einblick, worum es in diesem Projekt geht und was dieses Projekt so besonders macht.

Zeitstempel: 00:02:06:06 - 00:05:30:23

Dominik Busch:

Ja, gerne. Genau, also wir arbeiten, wie gesagt, branchenübergreifend, themenübergreifend mit ganz verschiedenen Unternehmen zusammen. Ich bin jetzt seit fast vier Jahren bei der Vivida BKK als Referent tätig und habe dementsprechend auch schon viele Erfahrungen machen dürfen in ganz unterschiedlichen Themenfeldern von Unternehmen. Und was für uns immer besonders wichtig ist, ist die Tatsache, dass Gesundheitsförderung auf die Menschen abzielen soll, die sich in verschiedenen Unternehmensbereichen oder in Settings bewegen. Das bedeutet also, dass wir einen Großteil unserer Wachzeit am Arbeitsplatz verbringen, und deswegen ist das ein super Ansatzpunkt, um was für die Gesundheit der Menschen dort zu tun, die sich dann dort mit Tätigkeiten beschäftigen. Seit ich bei der Vivida BKK bin, betreuen wir ein großes soziales Unternehmen, welches auch in Schleswig-Holstein mit ganz verschiedenen, ja heterogenen Einrichtungen vertreten ist. Und dieses Unternehmen hat den Zahn der Zeit erkannt und hat gesagt: „Wir würden ganz gerne was in Betrieblicher Gesundheitsförderung für unsere Mitarbeitenden anbieten.“

Dort haben wir die Erfahrung gemacht, dass es eigentlich immer zwei verschiedene Unternehmen gibt: Einmal die Unternehmen, die eher im Bereich Betriebliche Gesundheitsförderung etwas machen möchten. Das heißt: eher maßnahmenbezogen, vielleicht manchmal auch mit etwas weniger Struktur im Hintergrund. Und dieses besagte Unternehmen hat sich auf die Fahne geschrieben, dass wir dort nach und nach einen Betrieblichen Gesundheitsmanagement-Prozess einrichten. Das bedeutet also, dass die Prozesse so gesteuert sind, dass sie systematisch sind und sich auf

Bedarfsanalysen beziehen. Das ist jetzt wahrscheinlich ein bisschen kryptisch ausgedrückt, aber in der Praxis sieht es dann quasi so aus, dass wir dort Mitarbeitende befragen, einen Ist-Zustand ihrer gesundheitlichen Situation bekommen durch eine Befragung, oder durch mehrere Befragungen auch, und dann anhand der Ergebnisse schauen: Was können wir denn eigentlich dort tun? Was können wir dort umsetzen an verschiedenen Maßnahmen?

Und da sprechen wir eigentlich immer von den *verhältnispräventiven Maßnahmen* oder auch von den *verhaltenspräventiven Maßnahmen*. Für die Zuhörerinnen und Zuhörer, die jetzt mit diesen Begrifflichkeiten eher weniger zu tun haben, möchte ich das einmal ganz kurz noch erklären: Also verhältnispräventive Maßnahmen sind beispielsweise die Maßnahmen, die auf die Strukturen eines Unternehmens abzielen. Das kann zum Beispiel sein, dass es um Kommunikationsprozesse geht. Das Thema gesunde Führung liegt immer ganz, ganz oben auf, gerade für unseren Tätigkeitsbereich. Also alles das, was meinen Arbeitsplatz in einem Unternehmen umgibt – das sind die Verhältnisse. Und das Verhalten zielt eher ab auf die einzelne Person: Was kann ich eigentlich so für meine Gesundheit machen?

Für uns als Beratende der Krankenkassen ist es immer ganz interessant, sich beide Bereiche anzuschauen, vor allem aber, diese beiden Bereiche miteinander zu verknüpfen. Und das kann man eben wunderbar über eine Befragung machen von den Mitarbeitenden. Wir haben aufgrund der Unternehmensgröße gemerkt, dass es sicherlich ganz gewinnbringend sein kann, dass wir dort mehrere Akteure aus dem Sozialversicherungswesen mit ins Boot holen – und daraufhin ist dann eben auch die Kooperation mit der BGW entstanden.

Zeitstempel: 00:05:30:23 - 00:05:35:11

Heiko Baumeister:

Welche Rolle übernimmt die BGW jetzt in Ihrem Projekt? Können Sie darüber etwas erzählen?

Zeitstempel: 00:05:36:08 - 00:06:58:20

Dominik Busch:

Ja, absolut. Das ist eine sehr spannende Frage – tatsächlich. Die BGW kommt gerade dann ins Spiel, wenn es darum geht, die Bedingungen vor Ort in den Unternehmen – gerade in dem sozialen Bereich – gut bewerten zu können. Und das ist das klassische Befragungsinstrument, also eine Mitarbeitendenbefragung. Die Mitarbeitendenbefragung ist ganz, ganz breit gefächert. Also, es gibt verschiedene Tools, die Sie einsetzen können. Wir machen ja hier zum Beispiel gerade ein Interview. Es gibt verschiedene Fokusgruppen, die umgesetzt werden können, das heißt, wo Mitarbeitende

vielleicht auch in Workshops an verschiedenen Themen arbeiten. Es gibt auch die Möglichkeit, eine Fragebogen-Befragung durchzuführen – dort, wo man dann Sachen ankreuzt, aber auch Freitext-Felder hat. Und es gibt viele, viele weitere Tools, die man auch mittlerweile online sowie offline einsetzen kann.

Die BGW ist dahingehend einfach sehr gut aufgestellt, dass die Expertinnen und Experten und die Beratenden in diesen Prozessen sehr viel Know-how mitbringen, dadurch, dass sie eben schon Befragungen in anderen Einrichtungen durchgeführt haben und die Befragungsinstrumente, die sie mitbringen, sozusagen als Methodenkoffer, auch wissenschaftlich evaluiert sind. Das ist eine wunderbare Symbiose für uns, aber auch für das Unternehmen und die BGW, dass wir dort gemeinsam mit dem Unternehmen, als Krankenkasse und eben mit der BGW an diesen Themen arbeiten.

Zeitstempel: 00:06:58:20 - 00:07:20:16

Heiko Baumeister:

Wunderbar, Sie haben ein sehr schönes Wort gerade genannt: „Symbiose“. Wie gestaltet sich diese Symbiose dann in der Praxis? Also – nach der Analyse der BGW –: Wie wurden dann die passenden Maßnahmen für dieses Unternehmen, für die Einrichtung abgeleitet? Und hat hierbei auch ein Austausch mit der BGW gemeinsam stattgefunden, welche Maßnahmen man denn jetzt in das Unternehmen einbringen möchte?

Zeitstempel: 00:07:21:19 - 00:10:22:06

Dominik Busch:

Aus meiner Erfahrung möchte ich ganz gerne noch vorher ansetzen. Und zwar nicht erst nach der Befragung, sondern schon bei der Planung. Aus unserer Sicht ist es immer ganz wichtig, dass die Abstimmung im Vorfeld mit allen Akteuren, die an diesem BGM-Prozess beteiligt sind, auch schon frühzeitig ist und vor allem sehr kommunikativ und fließend übereinander geht. Das bedeutet also, dass wir uns vor dieser Befragung auch gemeinsam an den Tisch gesetzt haben, zusammen mit den Vertretern des Unternehmens und haben geschaut:

- Was braucht es denn eigentlich?
- Und was können wir als Krankenkasse beisteuern?
- Was kann die BGW beisteuern?
- Wo können wir uns überschneiden oder wo können wir auch wunderbar miteinander uns ergänzen?

Und das ist ein sehr, sehr wichtiger Punkt, gerade in diesem Prozess. Was viele Unternehmen auch, glaube ich, gar nicht so einschätzen können, einfach aus dem Grund, weil sie mit Befragungen bisher kaum Schnittpunkte hatten. Es gibt zwar eigentlich die gesetzliche Pflicht, dass man eine

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung umsetzt im Unternehmen, doch die Frage ist: Wie viele Unternehmen kommen dem wirklich nach? Und schon bei dieser Planung der Befragung ging es natürlich auch [darum] zu schauen: Was machen wir mit den Ergebnissen? Wir konnten natürlich noch gar nicht einschätzen, welche Ergebnisse dort bei rumkommen.

Diese Befragungen wurden dann in den verschiedenen Einrichtungen des Unternehmens durchgeführt, aber es gestaltete sich da schon etwas herausfordernd, weil das Unternehmen durch diese eben angesprochene Heterogenität sehr, sehr viele unterschiedliche Anforderungen in den Einrichtungen hatte. Darauf haben wir uns dann verständigt, dass wir der Einrichtung oder den Einrichtungen generell verschiedene Befragungstools an die Hand geben möchten, und diese Befragungstools wurden dann auch von der BGW ausgewertet.

Das bedeutet, dass diese große Arbeit der Auswertung von den Daten einfach auch einen sehr, sehr wichtigen Punkt darstellt, weil dort über die Qualität der Ergebnisse entschieden wird. Mit diesen Ergebnissen haben wir dann gemeinsam mit der BGW geschaut:

- Was ist denn dabei rumgekommen?
- Wo sind mögliche Ansatzpunkte?,

und haben das Unternehmen mit in diese Prozesse mit einbezogen. Ich sage deswegen auch Prozesse, weil die Datenlage bei der Vielzahl an Einrichtungen einfach schon größer war, als man das vielleicht aus anderen Bereichen kennt. Und da sind dann eben auch wieder die Beratenden der BGW als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in ihrer Funktion, dort diese Ergebnisse gemeinsam mit den Kunden zu sichten, auch mit uns als Krankenkasse. Und da kommen wir jetzt ins Spiel, wenn die Krankenkasse dann schauen kann:

- Welche Möglichkeiten haben wir eigentlich über unseren gesetzlichen Auftrag? (und das ist dann der § 20 SGB V)
- Welche Maßnahmen können wir denn zielgerichtet in dem Unternehmen umsetzen?

Zeitstempel: 00:10:23:06 - 00:10:46:11

Heiko Baumeister:

Spannende Einblicke, die Lust auf mehr machen. Vor allem die Komplexität des ganzen Projektes haben Sie gerade schon skizziert. Doch bevor wir daran weiter anknüpfen, möchte ich gerne noch mal mit Ihnen an den Ursprung der Zusammenarbeit zurückdenken oder zurückblicken viel eher. Erzählen Sie doch einmal, wie es überhaupt zu dieser erfolgreichen Zusammenarbeit mit der BGW gekommen ist.

Zeitstempel: 00:10:46:11 - 00:11:59:00

Dominik Busch:

Ja, das ist auch eine sehr, sehr spannende Frage. Als gesetzliche Krankenversicherung verfolgen wir eben auch den Auftrag des Gesetzgebers, dass wir in Prävention von Krankheiten und in der Förderung der Gesundheit in die Betriebe gehen. Wie schon angedeutet, ist dort ein wichtiger Ansatzpunkt, um möglichst viele Personen zu erreichen. Und dadurch, dass das Unternehmen schon in der Vergangenheit sehr stark mit der BGW zusammengearbeitet hat und wir dort das BGM von der Krankenkassenseite her betreuen, ist diese Kooperation dadurch entstanden, dass es das große Vorhaben gab, eine Mitarbeitendenbefragung durchzuführen, um die gesundheitliche Situation der Mitarbeitenden abzubilden.

Das Sozialgesetzbuch sagt ja, dass wir als Sozialversicherungsträger unterschiedlicher Arten auch zusammenarbeiten sollen. Und in diesem Unternehmen hat sich das wunderbar dadurch gekennzeichnet, dass die Ausgangssituation schon aufgrund der Unternehmensgröße so komplex war, dass sich abgezeichnet hat, dass eine Symbiose aus verschiedenen Akteuren sicherlich ganz gewinnbringend für das Unternehmen auch ist.

Zeitstempel: 00:11:59:00 - 00:12:23:13

Heiko Baumeister:

Sehr spannende Einblicke. Ich möchte gerne noch mal ein bisschen tiefer ins Detail gehen. Sie haben jetzt gerade schon davon gesprochen, dass man sich mit dem Unternehmen, mit dem Kunden zusammengesetzt hat. Es gab schon an mehreren Stellen eine Verbindung zur BGW. Doch wie haben in der Praxis die ersten Schritte ausgesehen? Was gab es dabei zu beachten, damit es gleich von Anfang an eine gelungene Zusammenarbeit wird?

Zeitstempel: 00:12:23:13 - 00:15:52:11

Dominik Busch:

Das Wichtigste in diesen Prozessen ist Kommunikation. Kommunikation zu allen Seiten hin, weil Kommunikation die Grundlage dafür ist, um überhaupt erst mal zu erfahren, ob man das gleiche Ziel verfolgt. Wenn wir über Betriebliches Gesundheitsmanagement als Prozess sprechen, dann bedeutet das *Gesundheitsmanagement* in vielen Unternehmen etwas ganz Unterschiedliches. Wenn ich Ihnen kurz einen Einblick geben darf. Allein schon das Thema Gesundheit ist für jede Person, die man jetzt befragen würde, mit anderen Facetten bestückt:

- Der eine sagt: „Gesundheit ist für mich, wenn ich nicht krank bin.“
- Der nächste sagt: „Gesundheit ist für mich körperlich oder eben körperlich und geistig.“

- Vielleicht hat auch die eine oder andere Person den Einblick und sagt: „Gesundheit ist für mich auch etwas Soziales, was ich erleben kann.“

Und ähnlich ist es auch beim Gesundheitsmanagement. Es ist gerade en vogue, dass man mit diesem Begriff „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ gerade auch in Stellenausschreibungen oder bei Unternehmensprofilen wirbt. Aber was bedeutet es denn wirklich? Und wo möchte man gemeinsam hin? Es ist ja nicht so, dass jeder Prozess komplett gleich ist, weil: Jedes Unternehmen ist unterschiedlich und hat unterschiedliche Ansatzpunkte. Und Kommunikation ist dahingehend einfach wichtig, dass sich alle Akteure zusammen an einen Tisch setzen und dann schauen:

- Wohin soll die Reise gehen?
- Welches Ziel verfolgen wir?
- Und welche Ausgangspositionen haben wir überhaupt?

Die Frage stellt sich dann, ob bereits schon Befragungen durchgeführt wurden in einem Unternehmen. Das kann man von unserer Seite aus ziemlich schnell erkunden, indem wir in unsere Unterlagen reinschauen als Krankenversicherung und sagen: „Da haben wir bisher noch nichts gemacht.“ Aber vielleicht liegen schon andere Ergebnisse vor. Beispielsweise durch Abschlussarbeiten von Studierenden, durch andere Träger der Sozialversicherung, die dort Befragungen durchgeführt haben.

Und dann kam damit die BGW ins Spiel, die dieses Unternehmen schon seit mehreren Jahren betreut. Dort haben wir festgestellt, dass in der Vergangenheit beispielsweise schon Befragungen gelaufen sind, diese Ergebnisse aber zu dem Zeitpunkt nicht mehr aktuell waren. In diesem Kommunikationsprozess wurde dann festgelegt, dass nochmal das Ziel ist, einen möglichst großen Teil des Unternehmens – wenn es geht, alle – zu befragen, um eben aus diesen Ergebnissen Maßnahmen abzuleiten. Dadurch ist dann auch die Erwartungshaltung geklärt. Einerseits muss man sagen – bei der Erwartungshaltung –: Wie viel Zeit brauche ich für diese Prozesse? Denn eine Mitarbeitendenbefragung ist nicht schnell umgesetzt, wenn sie ordentlich gemacht wird, wenn sie individuell gestaltet wird. Sie muss sehr gut kommuniziert werden in dem Unternehmen. Es muss aber vor allem auch das Ziel besprochen werden, das die Mitarbeitenden dazu animiert, an dieser Befragung mitzumachen.

Das ist einer der Erfolgsgaranten, dass man weiß, wofür man die Arbeitszeit oder vielleicht sogar auch Freizeit einsetzt in dem Moment, wo ich einen Fragebogen ausfülle oder an einer anderen Interviewform teilnehme. Daraus ergibt sich ein strategisches Vorgehen, was dann in dieser Gruppe, in dieser Arbeitsgruppe besprochen wird, zusammen mit allen Akteuren, mit dem Unternehmen, mit den Vertretern und Vertreterinnen der BGW. Und daraus

entsteht dann ein Miteinander, was sich in regelmäßigen Abständen immer wieder updated, um diesen Prozess weiterhin zu bespielen.

Zeitstempel: 00:15:52:11 - 00:16:22:01

Heiko Baumeister:

Das klingt auf jeden Fall nach einer sehr gelungenen Kooperation. Und vor allem stellen Sie hierbei die Kommunikation, die Transparenz und offene Kommunikation miteinander in den Mittelpunkt. Vielen Dank für diese wirklich spannenden Einblicke. Doch ich frage mich immer noch – auch Krankenkassen führen ja auch eigene Eingangsanalysen durch oder erstellen Gesundheitsberichte: Welchen Mehrwert sehen Sie darin, auf die Befragungstools und Kompetenzen der BGW zurückzugreifen? Und womit profitieren Sie noch weiter in der Zusammenarbeit mit der BGW?

Zeitstempel: 00:16:22:01 - 00:19:13:03

Dominik Busch:

Die Zusammenarbeit mit der BGW hat für uns den Vorteil gebracht, dass wir erstens in personeller Hinsicht wesentlich agiler sind, besser aufgestellt sind, gerade, wenn es darum geht, ein großes Unternehmen zu betreuen, aber eben auch in fachlicher Hinsicht.

Sie können sich das so vorstellen, dass die Berufsgenossenschaften in ihren Bereichen, die sie ja betreuen, bei den Unternehmen sehr viele Erfahrungen sammeln. Dort werden dann beispielsweise verschiedene Seminare angeboten. Es gibt zu ganz verschiedenen Themen, die beispielsweise in sozialen Unternehmen immer wieder aufkommen, wie das Thema Arbeitszeit oder Gesundheit vereinbart mit Schichtarbeit... dort gibt es verschiedene Informationsmöglichkeiten, aber auch Angebote an Maßnahmen. Und wir haben bisher immer auch von diesem Befragungsprozess gesprochen, der jetzt quasi gedanklich durchgeführt wurde und wir jetzt zu den Maßnahmen kommen. Und dort ist es so, dass unsere Mittel der Krankenversicherung begrenzt sind. Einerseits inhaltlich durch das SGB V, den § 20, sozusagen das Präventionsgesetz mit dem Leitfaden Prävention, wo wir eben in diesen klassischen Themenbereichen wie Ernährung, dem Themenbereich Bewegung, aber auch dem Themenbereich Sucht oder psychische Gesundheit Maßnahmen anbieten können, aber aufgrund der Fülle der einzelnen Einrichtungen dieses Unternehmens dort natürlich auch schnell an unsere Kapazitäten kommen, sei es jetzt beispielsweise finanziell, sei es aber auch personell.

Und dort kommt dann beispielsweise auch wieder die BGW ins Spiel, die dann ihre Expertinnen und Experten für die Themenbereiche wie Seminare oder andere Angebote mit ins Spiel bringt. Es gibt auch Online-Angebote, die die

Mitarbeitenden nutzen können, und darauf hat man sich bei dieser Befragung bezogen. So war zum Beispiel das Thema Arbeitszeit ein wichtiger Punkt, und dort ist dann die BGW mit ihren Angeboten prädestiniert dafür, zielgerichtet Maßnahmen anzubieten. Das ist einerseits für das Unternehmen total gut – und auch für uns als Krankenkasse, weil wir eben von dieser Symbiose auf allen Seiten profitieren.

Was ich an dieser Stelle aber noch mal gerne hervorheben möchte: Für uns ist es immer wichtig, dass die Maßnahmen individuell auf das Unternehmen zugeschnitten sind. Und auch wir als gesetzliche Krankenversicherung haben auch verschiedene Befragungstools, die aber dann eingesetzt werden, wenn es sich ergibt und wenn es wunderbar passend ist. Wenn wir im Prozess merken, dass ein Kooperationspartner ein viel passenderes Befragungstool bereithält in seinem Methodenkoffer, dann sind wir natürlich auch gewillt, das für den Kunden dort einzusetzen, wo es am meisten an Erfolg verspricht.

Zeitstempel: 00:19:13:20 - 00:19:34:14

Heiko Baumeister:

Da kann ich Ihnen nur zustimmen. Sie haben jetzt schon einige Vorteile genannt: finanzielle Ressourcen, personelle Ressourcen, einen größeren Methodenfundus. Welche weiteren Chancen sehen Sie in einer engeren Zusammenarbeit zwischen Krankenkasse und Unfallversicherungsträger? Fallen Ihnen da weitere Beispiele ein, die für eine Kooperation zwischen den beiden Partnern sprechen?

Zeitstempel: 00:19:34:14 - 00:20:22:11

Dominik Busch:

In die Zukunft geschaut, finde ich persönlich, dass eine Zusammenarbeit nicht nur Chancen bringt, sondern auch ganz dringend vonnöten ist. Wir haben eine Arbeitswelt, die mittlerweile ziemlich komplex geworden ist. Wir stehen vor großen gesellschaftlichen Herausforderungen mit dem demografischen Wandel. Wir haben einen Fachkräftemangel. Und dort gilt es eben auch, dass wir die Personen, die im Erwerbsleben sind, möglichst lange gesund erhalten und dass diese optimistisch durch ihren Arbeitsalltag, aber auch durch den privaten Alltag kommen. Und das können wir als Krankenversicherung gar nicht allein meistern, ohne dass wir auf die anderen Sozialversicherungsträger zugehen.

Zeitstempel: 00:20:23:01 - 00:20:40:03

Heiko Baumeister:

Sie haben als Krankenkasse Ihren Methodenkoffer und die BGW hat auch ihren Methodenkoffer mitgebracht. Gibt es noch weitere Beispiele, wo Sie

daran festmachen können, dass es für das Unternehmen einen deutlichen Mehrwert darstellt, wenn die Sozialleistungsträger übereinander zusammenarbeiten?

Zeitstempel: 00:20:40:03 - 00:22:15:21

Dominik Busch:

Aus Unternehmenssicht möchte ich ganz gerne einmal bei der Metapher mit dem Methodenkoffer bleiben. Jeder Sozialversicherungsträger bestückt seinen Koffer mit anderen Tools, wenn ich das einmal so umschreiben darf. Und als Unternehmen habe ich dort die Möglichkeit, in verschiedenen Koffern zu stöbern und gemeinsam mit den Vertretern der Sozialversicherungsträger zu schauen, was für mich, für mein Vorhaben, für mein Unternehmen in dem Moment besonders gewinnbringend und zielführend ist und was man vor allem auch verknüpfen kann.

Bei dem Beispiel mit dem großen Unternehmen, welches wir betreuen, gibt es ganz verschiedene unterschiedliche Einrichtungen, die aufgrund ihrer einfachen Anzahl, gar nicht nur durch eine Krankenkasse beispielsweise, betreut werden könnten. Und dort habe ich dann einfach den Vorteil, dass je nach Themenbereich, was ich als Unternehmen bespielen möchte oder auch bespielen muss, [ich] für mich das beste Tool raussuchen kann. Das kann zum Beispiel die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung sein. Da sind vor allem die Berufsgenossenschaften sehr, sehr stark mit involviert. Die kennen sich damit aus. Die setzen das sehr, sehr häufig um, haben dementsprechend auch schon hohe Erfahrungswerte. Oder es geht um die Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, wo dann die Krankenkassen eher mit im Boot sind. Und wenn ich das so sagen darf, bei der Metapher mit den Methodenkoffern: Verschiedenes aus allen Welten sich herauszupicken für den Erfolg meines Prozesses als Unternehmen, finde ich auch besonders zielführend.

Zeitstempel: 00:22:15:21 - 00:22:41:24

Heiko Baumeister:

Da waren schon von Ihnen sehr, sehr viele Ansätze, die den Mehrwert der Zusammenarbeit aus einem praktischen Beispiel heraus beschrieben haben. Mal angenommen, es kommt ein Kollege auf Sie zu oder eine Kollegin und diese Person möchte auch gerne eine Kooperation, eine Zusammenarbeit mit einem anderen Sozialversicherungsträger starten. Was würden Sie dieser Person empfehlen, die bislang noch nicht mit einem weiteren Sozialversicherungsträger zusammenarbeitet?

Zeitstempel: 00:22:41:24 - 00:24:58:23

Dominik Busch:

Gerade wenn es um den Anfang einer möglichen Kooperation geht, ist es, denke ich mal, sehr wichtig, das Unternehmen mit ins Boot zu holen, gemeinsam diesen Gedanken dann auch reifen zu lassen, dass verschiedene Sozialversicherungsträger an den Tisch geholt werden, und dann wirklich ein erstes Sondierungsgespräch zu machen. Es gibt bei den Berufsgenossenschaften auch Beratende, die genau für diese Erstgespräche ausgebildet sind, selbstverständlich auch bei den Krankenversicherungen, die sich dann gemeinsam an einen Tisch setzen und erst mal den Auftrag klären. Das ist ein ganz klassisches Instrument, um zu schauen:

- Was möchten wir denn eigentlich bewirken?
- Sind wir da die richtigen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner dafür?

In der Praxis sieht es häufig so aus, dass beispielsweise Unternehmen sagen: „Wir möchten etwas für die Gesundheit der Mitarbeitenden machen und deswegen brauchen wir Massagen und einen Obstkorb.“ Das ist erstmal verständlich aus der Sicht von Nicht-Expertinnen und -Experten, dass man das mit Gesundheit verbindet. Tatsächlich zeigt sich aber, dass es dann eigentlich was ganz anderes braucht. Das gibt es meistens dann im Gespräch oder kommt in einem Gespräch heraus bzw. durch eine Befragung. Und dieses Sondierungsgespräch mit verschiedenen Sozialversicherungsträgern kann auch da der Ansatz sein, um erstmal den Auftrag abzuklären, um auch Zuständigkeiten abzuklären:

- Was kann man leisten und was ist überhaupt in der Realität umsetzbar?
- Unter welchen Anstrengungen? Unter welchen Herausforderungen?
- Vielleicht auch aber: In welchem Zeitraum?

Und dort Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner bei den Berufsgenossenschaften beispielsweise oder auch anderen Sozialversicherungsträgern zu finden und anzusprechen, ist da der erste wichtige Schritt. Und dann kann man eben nach diesem ersten Gespräch schauen:

- Ist das das, was wir uns als Unternehmen, als Krankenversicherung vorgestellt haben?
- Gibt es dort Überschneidungen oder muss dann vielleicht noch mal nachjustiert werden?

Ich denke, das ist immer so ein Prozess, der ganz individuell gestaltet werden sollte. Aber als Wichtigstes erstmal das erste Gespräch. Mittlerweile kann so was ja auch online stattfinden, dass man sich wirklich einmal zusammensetzt

und die Ziele absteckt und dann schaut, ob die Methodenkoffer dann auch gemeinsam zusammenpassen.

Zeitstempel: 00:24:58:23 - 00:25:25:11

Heiko Baumeister:

Vielen Dank für diese Tipps und Empfehlungen, die Sie an Kolleginnen und Kollegen hier auch im Rahmen dieses Podcasts geben. Ich möchte dann auch schon zur letzten Frage dieses Interviews kommen. Nochmal ganz global betrachtet: Welche zukünftigen Entwicklungen wären aus Ihrer Sicht wünschenswert, damit die Zusammenarbeit zwischen den Sozialversicherungsträgern noch weiter ausgebaut wird? Und wo sehen Sie vielleicht auch noch Potenziale für eine engere Zusammenarbeit?

Zeitstempel: 00:25:25:11 - 00:27:32:03

Dominik Busch:

Sicherlich hat es ganz viele Vorteile, wenn verschiedene Sozialversicherungsträger zusammenarbeiten, und das ist tatsächlich auch die Zukunft. Wir werden das Thema betriebliche Gesundheitsförderung und gerade auch betriebliche Gesundheitsmanagement-Prozesse immer weiter vorantreiben in Deutschland. Wir stecken da tatsächlich noch relativ am Anfang. Und um diese Anfragen, den Bedarf zu decken, braucht es die Kooperation. Da bin ich wirklich fest von überzeugt.

Was ich mir wünschen würde, ist, dass wir den gesetzlichen Auftrag – und da sage ich extra *wir*, weil wir da auch als Krankenkassen in der Pflicht sind – gemeinsam mit den anderen Sozialversicherungsträgern auch leben. Das heißt nicht nur, dass es vorgeschrieben ist, dass wir zusammenarbeiten, sondern, dass wir das tatsächlich auch in der Realität tun. Dafür muss man über den Tellerrand hinausschauen und Gesundheitsförderung auch global betrachten und vielleicht die eine oder andere bürokratische Hürde abbauen, wenn wir über das öffentliche Sozialversicherungssystem sprechen. Denn, und das ist ja auch die Prämisse, die wir jetzt schon von vielen, vielen Erfahrungen und Jahren haben, dass die Arbeitswelt immer komplexer wird. Und um diese Anforderungen entsprechenderweise bedienen zu können, werden diese Kooperationen immer wieder zielführender sein.

Am Ende des Tages ist es für Unternehmen besonders positiv, dadurch, dass sie mit der geballten Power von den Krankenkassen als auch eben von anderen Sozialversicherungsträgern wie den Berufsgenossenschaften sich gemeinsam für die Gesundheit der Mitarbeitenden einsetzen können. Aus Unternehmenssicht bedeutet das eben auch, dass ich das wichtigste Kapital, was ich habe, nämlich meine Mitarbeitenden, gut und gesund durch den Arbeitsalltag bringe, aber auch durch die Lebenszeit. Denn das dürfen wir

auch nicht vergessen, ist ein sehr, sehr wichtiger Punkt: Wir arbeiten bis wir 65, 68 vielleicht auch 70 Jahre sind. Und das soll natürlich auch gesund geschehen, denn nur dann bin ich auch produktiv. Nur dann kann ich auch für meinen Arbeitgeber, für mein Unternehmen etwas schaffen, etwas erschaffen und Leistung erbringen.

Zeitstempel: 00:27:32:03 - 00:27:47:22

Heiko Baumeister:

Da kann ich Ihnen nur voll zustimmen. Und ich hätte auch sehr gerne das Interview noch länger mit Ihnen geführt. Doch wir sind leider langsam am Ende angekommen. Doch noch mal die Frage an Sie: Gibt es noch etwas, was Sie loswerden möchten oder Punkte, die Sie gerne ansprechen möchten?

Zeitstempel: 00:27:47:22 - 00:29:32:19

Dominik Busch:

Vielleicht nur eine ganz persönliche Botschaft. Wenn Unternehmen daran interessiert sind, sich für Gesundheitsförderung einzusetzen: Gehen Sie gerne auf die verschiedenen Sozialversicherungsträger zu! Fragen Sie nach! Wir sind in der Regel sehr gut untereinander vernetzt. Und wenn Sie vielleicht dort nicht an der richtigen Stelle sind, kann die Person, kann die Stelle Ihnen sicherlich den einen oder anderen Tipp geben, wo man sich informieren kann.

Gesundheit ist nicht nur mein persönliches Herzensthema. Wir sehen das auch in der Studienlage, dass es gerade heute, auf dem jetzigen Arbeitnehmermarkt, den wir haben – das heißt, in der Regel bewerben sich nicht Personen bei Unternehmen, sondern wir sind mittlerweile so weit durch den Fachkräftemangel, dass Unternehmen zeigen müssen, warum man eben zu diesem Unternehmen kommen soll – sie einen möglichen Vorteil auch darin haben können, dass sie eben etwas in betrieblicher Gesundheitsförderung anbieten und langfristig gesehen ihre Mitarbeitenden auch gesund halten. Und da können wir gemeinsam mit geballter Kraft und gemeinsamem Know-how anpacken und können dafür sorgen, dass zumindest Belastungen reduziert werden, aber dass auch gleichzeitig die Gesundheit gefördert wird und dadurch die eine oder andere Einschränkung im betrieblichen Ablauf, beispielsweise durch Krankheit, gemindert werden kann.

Und das sollte auch tatsächlich gelebt werden. Es bringt nichts, wenn wir das auf dem Papier stehen haben. Sondern auch in der Realität umsetzen, das ist, glaube ich, das Wichtige. Dazu gehört Mut. Dazu gehört die Bereitschaft, etwas zu verändern. Aber es wird sich auszahlen, denn die Unternehmen, die dieses Thema Gesundheit jetzt anpacken, werden auch gut und erfolgreich durch die nächsten Jahre kommen. Und das würde ich mir wünschen, dass wir

gemeinsam dieses Thema trägerübergreifend für die Unternehmen bearbeiten können.

Zeitstempel: 00:29:32:19 - 00:30:19:06

Heiko Baumeister:

Diesen Aufruf können wir nur unterstützen. Vielen Dank, Herr Busch, dass Sie uns Einblicke in Ihre Erfahrungen und Impulse für eine gelungene Zusammenarbeit mit auf den Weg gegeben haben.

Wir hoffen, diese Impulse haben Sie, liebe Zuhörerinnen und Zuhörer, inspiriert, sich weiter über die Angebote der Krankenkassen, der Unfallversicherung und der Rentenversicherung zu informieren und zu schauen, wo sich auch gegebenenfalls für Sie Kooperationsmöglichkeiten eröffnen.

Auf der Webseite der Initiative Gesundheit und Arbeit unter www.iga-info.de finden Sie hierzu viele weitere Informationen. Schauen Sie doch gerne vorbei.

Und nun auch vielen Dank an Sie, liebe Zuhörerinnen und Zuhörer und viel Spaß beim Durchstöbern der Materialien. Bis zum nächsten Podcast der Initiative Gesundheit und Arbeit.