

Adressatenorientierung im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Julian Friedrich¹, Simon Blaschke² & Filip Mess²

¹Eberhard Karls Universität Tübingen, ²Technische Universität München

Schlüsselwörter: Adressatenorientierung, Personalisierung, Prävention, Bewegungsbezogene Gesundheitsförderung

Hintergrund

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist ein bedeutender Ansatz lebensweltbezogener Gesundheitsförderung und Prävention (Faller, 2018). BGM umfasst den ganzheitlichen Umgang mit Gesundheit in Unternehmen und hat u. a. das Ziel, Gesundheit zu erhalten und zu fördern (Hartung et al., 2021). Oft werden BGM-Maßnahmen, wie bspw. bewegungsbezogene Gesundheitsprogramme, jedoch lediglich nach dem „Gießkannenprinzip“ unspezifisch für alle Beschäftigten angeboten. Im Unterschied hierzu, versucht die personalisierte Prävention vor allem auf die Bedarfe und Bedürfnisse der einzelnen Personen einzugehen, diese adressatenorientiert anzusprechen und Programme zielgruppenspezifisch durchzuführen. Im Kontext von Evaluation ist es relevant, umfassende gesundheits- und arbeitsbezogene Daten von Beschäftigten und Unternehmen zu generieren. In der Datenanalyse können anschließend Segmentierungsprozesse einen genaueren Einblick in einzelne Bereiche geben oder Personengruppen bündeln, bspw. in gesundheitsbezogene Verhaltensmuster (Profile). In der Interventionsplanung und -umsetzung können diese Ansätze speziell auf Beschäftigtengruppen zugeschnitten und in Form von gesundheitsfördernden Programmen durchgeführt werden. Durch Adressatenorientierung und Personalisierung können Ressourcen in den Unternehmen eingespart und größere Gesundheitseffekte bei den Beschäftigten erreicht werden. Des Weiteren kann ein personalisierter Ansatz die Beschäftigten motivieren und die Eigenverantwortung stärken. Die Beiträge des Arbeitskreises werden exemplarisch aufzeigen, wie Adressatenorientierung und Personalisierung im BGM, mit besonderem Fokus auf (bewegungsbezogene) Gesundheitsförderung, konzeptualisiert, operationalisiert und in Interventionen ausgestaltet werden können.

Beitragsübersicht

- Mess (München) gibt einen Überblick über den aktuellen Forschungsstand zu personalisierter Prävention im BGM und Anregungen für zukünftige Forschungsschwerpunkte.
- Blaschke (München) stellt die inhaltliche Ausgestaltung eines Occupational Health Checks zur Vorhersage der gesundheitsbezogenen Lebensqualität von Beschäftigten vor.
- Lehrke (Berlin) gibt einen Einblick in eine digitale BGM-Servicestelle und die Evaluation dieser in Bezug auf Gesundheitskompetenz und adressatenorientierte Ansprache.
- Friedrich (Tübingen) stellt einen Segmentierungsansatz zur Adressatenorientierung anhand arbeitsbezogener Ressourcenprofile dar.

Literatur

- Faller, G. (2018). Umsetzung Betrieblicher Gesundheitsförderung/Betrieblichen Gesundheitsmanagements in Deutschland: Stand und Entwicklungsbedarfe der einschlägigen Forschung. *Das Gesundheitswesen*, 80, 278-285. <https://doi.org/10.1055/s-0042-100624>
- Hartung, S., Faller, G., & Rosenbrock, R. (2021). *Betriebliche Gesundheitsförderung*. <https://doi.org/10.17623/BZGA:Q4-I042-2.0>