



## Digitalisierungsstrategien im betrieblichen Gesundheitsmanagement

Optimierung der Prozesse im betrieblichen Gesundheitsmanagement unter der Zuhilfenahme digitaler Medien

von Jan Götze

### Wie weit ist digitales BGM bereits verbreitet und in welchen Unternehmensbereichen wird es angewendet?

#### Hintergrund und Fragestellung

Ziel der Studie war es, Möglichkeiten der Digitalisierung im betrieblichen Gesundheitsmanagement aufzuzeigen und ein Konzept zu erarbeiten, inwieweit die Prozesse im betrieblichen Eingliederungsmanagement durch digitale Medien optimiert werden können. Denn die aktuellen und zukünftigen Veränderungen der Arbeitswelt bringen auch Herausforderungen für das BGM, egal welcher Unternehmensgröße, mit sich. Daher stellt sich die Frage, welche Möglichkeiten es gibt, um sich optimal aufzustellen.

Zur Beantwortung der Fragestellung wurden Experteninterviews mit Akteuren aus dem BGM, insbesondere von KMU, geführt. Die Interviewteilnehmer sollten Auskunft darüber geben, inwiefern das BGM ihres Unternehmens bereits von digitalen Lösungen profitiert und welche Maßnahmen zukünftig noch geplant sind, um so Antworten auf die übergeordnete Fragestellung rekonstruieren zu können. Das gewonnene Datenmaterial wurde anschließend mithilfe einer qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet.

#### Zentrale Ergebnisse

**Treiber/ Hürden der Digitalisierung in der Arbeitswelt**

Die größte Hürde für eine erfolgreiche Digitalisierung sind laut den Befragten u.a. (ältere) Menschen, die aktiv technische Veränderungen ablehnen oder die benötigten Kompetenzen nicht mitbringen. In diesem Zusammenhang spielen auch Führungskräfte eine wichtige Rolle, da nicht technikaffine Entscheidungsträger das Vorantreiben der Digitalisierung hemmen würden. Des

Weiteren wird der Wegfall von Arbeitsplätzen durch die Automatisierung der Arbeitsprozesse als Nachteil gesehen, wobei dies dadurch legitimiert werden könnte, wenn die betroffenen Mitarbeiter alternativ für kreativere/anspruchsvollere Arbeitsschritte eingesetzt werden würden. Doch auch der Datenschutz wird immer wieder als Hemmfaktor angegeben. Die größten Treiber hingegen sind wirtschaftliche Vorteile wie gesteigerte Effizienz, besserer Informationsaustausch und Flexibilität der Arbeit. Darüber hinaus treibt die Digitalisierung auch eine gesunde Arbeitsgestaltung voran, da einseitige/ monotone Arbeitsprozesse ersetzt werden.

**Möglichkeiten der Digitalisierung im BGM und Einsatz von Gesundheitsapps**

Bezüglich der Möglichkeiten, das BGM zu digitalisieren, herrschen noch einige Unsicherheiten. Ein Großteil der Befragten war sich unklar, was letztendlich unter dBGM im Einzelnen zu verstehen ist. Jedoch sehen sie den Vorteil insbesondere darin, über verschiedene Kanäle unterschiedliche Zielgruppen von Mitarbeitern, wie bspw. Außendienstmitarbeiter, ortsunabhängig mit Gesundheitsthemen erreichen zu können. Viele sehen es allerdings als "Mittel zum Zweck" und lehnen mehrheitlich ein komplett digitales BGM ab. Dennoch sehen sie das Potenzial die Prozesse digital zu unterstützen als sehr hoch an, wenn die Anwendungen gezielt ausgewählt sind und die Nutzerfreundlichkeit bspw. über Gamification erhöht wird.

In diesem Zusammenhang wurde nochmal verstärkt die Meinung und Erfahrungswerte zu dem Einsatz von Gesundheitsapps erörtert. Hier kritisierten die Interviewteilnehmer stark abfallende Teilnehmerquoten durch fehlende Langzeitmotivation beim Einsatz dieser Applikationen. Vorteile beim Einsatz von Gesundheitsapps im Kontext des BGM sehen sie in erster Linie für bereits gesundheitsbewusste Mitarbeiter.

#### Aktueller Stand und Grad der Digitalisierung des BGM

Um detaillierte Erkenntnisse zu erlangen, wie weit digitales BGM speziell in KMU verbreitet ist, wurde im Themenfeld "Aktueller Stand und Grad der Digitalisierung des BGM" u.a. erfragt, welche Erfahrungswerte hinsichtlich des Einsatzes von dBGM vorliegen und ob die Digitalisierung bereits Auswirkungen auf die Arbeit (Arbeitszeit/ -plätze/ -mittel) in ihrem Unternehmen hat.

Allgemein lässt sich feststellen, dass ein Großteil der teilnehmenden Unternehmen bereits eine BGM-Fachkraft oder sogar eine ganze BGM-Abteilung beschäftigt (n=5), wobei die Verantwortung für das BGM bei den Unternehmen der restlichen Interviewteilnehmer im HR (n=2) oder der Geschäftsführung (n=2) angesiedelt ist.

#### Welche dBGM-Instrumente werden bisher eingesetzt?

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Möglichkeiten eines dBGM bei den befragten Unternehmen nur in einem sehr geringen Maße genutzt werden. Aktuell sind bei ihnen weder Gesundheitsapps, noch Wearables oder ein BGM Komplettsystem im Einsatz. Jedoch bieten zwei der Unternehmen deren Mitarbeitern Onlinekurse, wie "bewegte Pausen" oder Nichtraucher-Kurse, über eine eigene Gesundheitsplattform an. Ein EAP-System wird immerhin von drei Unternehmen genutzt. Gründe für den noch zögerlichen Einsatz von dBGM sind u.a. fehlende/ ungenügende IT-Strukturen für dessen Nutzung, Zweifel über die Nutzung der Maßnahmen durch ältere Mitarbeiter und über hohe Kosten der Produkte. Auch wenn dBGM bei den befragten Unternehmen aktuell noch keine große Rolle spielt, gewinnt dieses bereits bei den derzeit geplanten Maßnahmen zunehmend an Bedeutung. So plant bspw. ein Unternehmen im kommenden Jahr allen Mitarbeitern ein Gesundheits-Tracker kostenlos zur Verfügung zu stellen, um diese zusätzlich für ein positives Gesundheitsverhalten zu sensibilisieren. Ein weiterer Interviewteilnehmer gab an, dass die Anschaffung einer Gesundheitsplattform geplant ist, bei der die Mitarbeiter aktiv Informationen und Anleitungen zu Übungen auf ihrem Bildschirm angezeigt bekommen, ohne sich selbst separat auf einer Internetseite anmelden zu müssen.

**Einbezogene Unternehmensbereiche**

Neben dem Ziel darüber Aufschluss zu erhalten, wie weit dBGM bereits verbreitet ist, sollte auch erörtert werden, in welchen Unternehmensbereichen es Anwendung findet. Auch wenn dBGM bei den befragten Unternehmen noch keine tragende Rolle spielt, gingen aus den Gesprächen durchaus Unterschiede bei der Umsetzung von BGM-Maßnahmen allgemein hervor. So unterscheiden sich, soweit vorhanden, die Arbeitsplätze im Vertrieb und der Produktion meist von Unternehmensbereichen wie bspw. Verwaltung, Finanzen und HR. In einem der Unternehmen arbeiten die Produktions-mitarbeiter auch nachts, was das BGM vor große Herausforderungen stellt Präventionsmaßnahmen anzubieten. Hier könnten zukünftig die Vorteile einer orts- und zeitunabhängigen Angebotsbereitstellung durch dBGM eine größere Rolle spielen.

**Welche Erfahrungswerte können die Unternehmen vorweisen?**

Die Auswertung der Interviews ließ bereits auf erste Erfahrungswerte der befragten Unternehmen im Einsatz von dBGM-Instrumenten schließen. So scheiterte in der Vergangenheit das Angebot von webbasierten Bewegungsübungen in einem Unternehmen an der zur Verfügung stehenden Bandbreite der Außendienststellen. Des Weiteren hatte ein Interviewteilnehmer die Erfahrung gemacht, dass das im Unternehmen angebotene EAP-System von den Mitarbeitern schlichtweg nicht genutzt und deswegen abbestellt wurde. Dies unterstreicht die Bedeutung einer nachhaltigen Einführung solcher Angebote. Zum einen müssen im Voraus die infrastrukturellen Voraussetzungen geschaffen werden und zum anderen muss man die Mitarbeiter ausreichend über die Anwendung/ Nutzung informieren.

**Eine Veränderung der Arbeit ist spürbar**

Die Ergebnisse der Inhaltsanalyse zeigten, dass sich die Rahmenbedingungen der Arbeit in den Unternehmen zunehmend verändert. Im Bereich der Arbeitszeit spielen in den Unternehmen Home-Office und flexible Arbeitszeit zunehmend eine größere Rolle. Insgesamt gaben sechs Interviewteilnehmer an, dass es hier bereits zu Veränderungen kam. In vier Unternehmen haben sich auch die Gestaltung der Arbeitsplätze geändert. Beispiele sind hierfür die Bereitstellung ergonomischer Stühle und höhenverstellbarer Tische. Das Unternehmen eines Interviewteilnehmers stellt den Mitarbeitern sogar auf Wunsch unkompliziert ergonomische Tastaturen und Mäuse zur Verfügung.

**Bisherige Informationskanäle im BGM**

Nur wenn die Mitarbeiter wissen, was ihr Unternehmen an BGM-Maßnahmen anbietet, können sie diese auch nutzen. Um dies zu erreichen, stehen verschiedene Informationskanäle online und offline zur Verfügung, wie bspw. Newsletter oder Flyer. Hierbei kam heraus, dass das Intranet gegenwärtig der meistgenutzte Kanal zur Bereitstellung von Informationen ist (n=7). Mitarbeiter ohne PC-Arbeitsplatz können über Aushänge (Schwarzes Brett) oder Infomonitore mit Informationen versorgt werden. Übergreifend eignen sich aber insbesondere die Führungskräfte als Multiplikatoren für das BGM.

**Digitale Analphabeten hemmen die Digitalisierung in Unternehmen**

Digitale Kompetenzen werden durch die Veränderung der Arbeitswelt zukünftig immer wichtiger. Obwohl fehlendes technisches Know-how, insbesondere von älteren Mitarbeitern, als größte Hürde für eine erfolgreiche Digitalisierung durch die Interviewteilnehmer genannt wurde, schulen nur drei Unternehmen die digitalen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter. In diesen Fällen werden die Schulungen bspw. über den zuständigen Datenschutzbeauftragten oder auch externen Dienstleistern in Seminaren sowie Webinaren durchgeführt. Ein Unternehmen hat für dieses Thema

sogar eine interne Arbeitsgruppe, die sich mit Mitarbeiterschulungen zum Thema Digitalisierung beschäftigt.

**Einschätzung Zukunft des dBGM und Umsetzungswünsche**

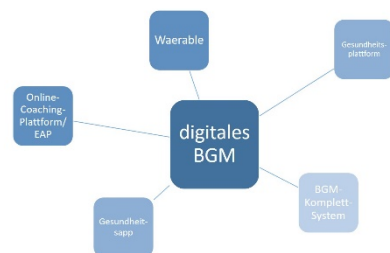
Es wurden die individuellen Umsetzungswünsche der Interviewteilnehmer erfragt. Hierbei sollten sie, unabhängig von finanziellen und zeitlichen Faktoren, beschreiben, was sie sich für das BGM in ihrem Unternehmen noch wünschen. Abschließend wurden sie um eine Einschätzung zur Entwicklung der Bedeutung des dBGM in ihrem Unternehmen gebeten, um daraus Entwicklungstrends ableiten zu können.

**(Umsetzungs-) Wünsche für das eigene BGM**

Es wurden mehrere Antworten gesammelt, bei der es um die Akzeptanz in der Führungsebene (durch die Geschäftsführung oder Führungskräfte) ging. Hierbei fiel auf, dass sich drei Interviewteilnehmer hier explizit eine Verbesserung wünschen, wie bspw.: „Naja also der wichtigste, größte Hebel sind für mich die Führungskräfte. Ich würde mir wünschen, dass jeder Einrichtungsleiter im Rahmen des BGM denkt, also die Gesundheit der Mitarbeiter auf dem Schirm hat und auch da ein klares Ziel für sich erarbeitet und das auch strategisch angeht.“. Drei weitere Interviewteilnehmer wünschen sich wiederum mehr Akzeptanz auf Seiten der Mitarbeiter, bspw. durch eine höhere Teilnahme an angebotenen Maßnahmen. Um dies zu erreichen sehen sie auch die Notwendigkeit das Angebot zukünftig zielgruppenspezifischer (bspw. hinsichtlich des Alters) zu gestalten, um die Bereitschaft zur Teilnahme zu steigern. Darüber hinaus besteht unter den Interviewteilnehmern der Wunsch nach mehr Maßnahmen im Bereich der Verhältnisprävention. Es reicht ihrer Meinung nach nicht nur aus, die Mitarbeiter zu einem gesundheitsbewussten Verhalten zu schulen, sondern auch die Bedingungen auf der Arbeit dementsprechend anzupassen. Herausstechend war unter anderem der Wunsch nach Qualitätsstandards für BGM-Dienstleister und eine Übersicht der am Markt angebotenen Produkte.

**Wie schätzen die Teilnehmer die Entwicklung des dBGM Marktes ein?**

Abschließend wurden die Interviewteilnehmer gefragt, ob sie glauben, dass ein digitales Gesundheitsmanagement in Zukunft eine größere Rolle in den Unternehmen spielen wird. Erfreulicherweise schätzten die Experten die Entwicklung des dBGM durchweg positiv ein, wobei dabei zu beachten ist, diese Instrumente auch nachhaltig einzuführen. Aus ihrer Sicht wird der zukünftige Generationswandel diese Entwicklung positiv beeinflussen und die Akzeptanz digitaler Medien im BGM fördern. Wie und mit welchen Instrumenten des dBGM die Unternehmen starten wird nicht zwangsläufig entscheidend sein, aber in jedem Fall, dass man den Versuch startet.



**Studiendesign und Interviewpartner**

Für die Studie wurden 9 Interviewteilnehmer im Zeitraum vom 28. September bis zum 23. Oktober befragt. Das 10. Interview musste leider durch den Interviewpartner abgesagt werden und konnte im geplanten Erhebungszeitraum nicht nachgeholt werden. Alle

Unternehmen betreiben bereits seit Jahren erfolgreich BGM und haben teilweise ganzheitliche BGM Managementsysteme implementiert, führen diese gegenwertig ein oder befinden sich zum Zeitpunkt der Befragung in der Planungsphase.

**Welche Instrumente am Markt sind beachtenswert?**

**Gesundheits-Apps**

- go4h-framework
- moove
- Garmin Connect
- decadoo
- Audi Fit Driver
- FiTS
- Ergo Posture Transformer App

**Wearables**

- Amazfit Health Band
- Fitbit Charge 2
- Xiaomi Mi Band 2
- Moov Now
- Ergo Posture Transformer \*
- The Pip
- BPM+

**Online-Coaching/ EAP**

- Justme
- CAI World
- brainjoin
- wecoach
- Talingo EAP (ehemals CarpeDiem24)
- Corrente
- Insite
- Icas

**BGM/ BEM-Komplettsystem**

- EXPARO
- Machtfit
- fitbase
- vitaliberty
- vysoft BEM
- BEM-ExpertenSystem
- iBEM

**Zusammenfassung**

Die Arbeit hat die Möglichkeiten zur Digitalisierung des BGM untersucht und in diesem Zusammenhang u.a. ein Konzeptbeispiel zur Verbesserung der Prozesse im BEM unter Zuhilfenahme digitaler Medien erstellt.

Es konnte festgestellt werden, dass die Arbeitswelt insgesamt komplexer geworden ist. Grund dafür ist, dass viele Bereiche der Technik und Wissenschaft heute an einem kritischen Wendepunkt ihres exponentiellen Wachstums stehen. Dies hat Einfluss auf unsere physische und digitale (Arbeits-) Welt und lässt diese zunehmend verschmelzen. Dieses Phänomen wird auch als Digitale Revolution bezeichnet und macht sich u.a. durch die uneingeschränkte Verfügbarkeit von Informationen bemerkbar. Des Weiteren ist sie in Form von Smartphones, Tablets und Wearables bei nahezu jeder Altersklasse vertreten.

Doch obwohl mehr als jeder zweite bspw. ein Smartphone besitzt, hat bei uns in Europa fast die Hälfte der Bevölkerung keine grundlegenden technologiebasierten Problemlösekompetenzen. Hier entsteht zunehmend eine Lücke zwischen dem Angebot an Medien und den Medienkompetenzen der Nutzer, was langfristig zu einer Belastung werden kann. Doch ohne diese "Digitale Kompetenz" werden es Arbeitnehmer zukünftig nicht leicht haben, wie eine Studie der Oxford Martin School konstatiert. Denn nahezu jeder zweite Job wird in den

nächsten 10 bis 20 Jahren der Digitalisierung zum Opfer fallen. Sicher, es werden auch neue Jobs durch die Digitale Revolution geschaffen, jedoch werden vornehmlich einfache Tätigkeiten, aber auch Routinejobs mit sich wiederholenden Arbeitsprozessen zunehmend verschwinden. Jobs, die hingegen menschlich einzigartige Fähigkeiten wie Empathie, Verhandlungsgeschick und Kreativität erfordern, scheinen langfristig gesichert. Hochqualifizierten Fachkräften stehen also goldene Zeiten entgegen, wohingegen mittlere Qualifizierungsgruppen stetig an Bedeutung verlieren werden.

Doch nicht nur die Arbeitsplätze, sondern auch die Geschäftsmodelle ändern sich durch die Digitalisierung. Technologische Potenziale werden genutzt, um die Wertschöpfungsketten zu verändern. Diese Veränderung des Bestehenden nennt sich Disruption. Disruptive Effekte sind in erster Linie positiv und bieten Unternehmen und deren Kunden meist mehrere Vorteile, wie kostengünstigere Preise, eine komfortablere Nutzung, gestiegene Effizienz oder erweiterte Funktionen der Produkte. Basieren diese Produkte auf digitaler IKT, werden sie auch als neue Medien bezeichnet. Sie sind aktiver Informationsträger und werden als Medium somit selbst zum Sender von Informationen, was in Verbindung mit anderen Sendern zu einer Multimedialität führt. Um die Geschäftsmodelle und -prozesse erfolgreich zu digitalisieren, bedarf es jedoch einer Strategie, um diese Veränderung effektiv und effizient zu gestalten. Im Wesentlichen lassen sich solche Digitalisierungsstrategien unter Berücksichtigung von vier Elementen erreichen: der Beachtung finanzieller Aspekte, der Nutzung geeigneter Technologien, der Anpassung der Organisationsstruktur und einer entsprechenden Veränderung der Wertschöpfung.

Grundsätzlich sind Technologien moralisch neutral, sprich das Handeln der Menschen führt erst zu Konsequenzen. Somit lässt sich die Frage, ob die Digitalisierung für die Arbeitswelt Fluch oder Segen bedeutet, nicht einfach beantworten. Unter dem Marketingbegriff Industrie 4.0 hat die Debatte um die Digitalisierung nunmehr auch den Bedarf an Maschinen- und Informationsethik ins Spiel gerufen, da Technologien inzwischen mit sensiblen Daten in kaum vorstellbaren Dimensionen agieren. Durch die technologischen Möglichkeiten und zunehmender Vernetzung wird mobiles und entgrenztes Arbeiten gefördert, was die Gestaltung der Arbeit beeinflusst und die Grenzen zwischen Privat und Beruf verschwimmen lässt. Wenig verwunderlich erscheint es daher, dass die Erreichbarkeit der Beschäftigten außerhalb der Arbeitszeit stärker zugenommen hat, was zusätzliche Belastung bedeutet. Dieser Einfluss technologischer Veränderungen auf unsere Arbeit hat zu einer an die Industrie 4.0 anknüpfende Debatte, dem Arbeiten 4.0 geführt, in der die Arbeitsformen und Arbeitsverhältnisse ins Zentrum gesetzt werden. Da diese vernetzt, digitaler und flexibler wird, bietet sie viele Chancen aber auch neue Herausforderungen für Beschäftigte und deren Unternehmen. Herausfordernd wird insbesondere die stetige Veränderung von physischen zu vorwiegend psychischen Aufgaben und die Notwendigkeit kognitiver, informatorischer und emotionaler Fähigkeiten. In Kombination mit der Entwicklung hinsichtlich Entgrenzung, Flexibilisierung und Verdichtung der Arbeit werden von den Unternehmen, deren HR Abteilung und insbesondere dem BGM neue Wege erforderlich, um diesen Herausforderungen gewachsen zu sein.

Vor allem KMU, die heute oftmals um ihre Bestrebungen zur Einführung eines BGM noch am Anfang stehen, können sich extern bei den GKV oder BGM-Beratern Hilfe holen. Insgesamt sind die zentralen Fragen, wie sich die weniger gesundheitsbewussten Beschäftigten zu gesünderem Verhalten animieren lassen und wie gesundheitsbewusste Beschäftigte weiter gefördert werden können, aber unabhängig von der Unternehmensgröße.

Gerade hier können die Instrumente des dBGM sinnvoll sein und Vorteile bieten, die im traditionellen BGM nicht, oder nur mit extremen Aufwand, umsetzbar wären. Gesundheits-Apps, Wearables oder gar ganze BGM

Komplett-Systeme bieten nämlich die Möglichkeit die BGF-Maßnahmen auf jeden Mitarbeiter zu individualisieren. Umsetzen lässt sich dies vor, während oder nach der Arbeit, unabhängig davon, ob der Mitarbeiter in der Firmenzentrale oder einer weit entfernten Niederlassung sitzt. Dadurch ist dBGM zeit- und ortsunabhängig, was neue Perspektiven für die Unternehmen und seine Mitarbeiter eröffnet. Auch wenn es für Gesundheits-Apps und Wearables bereits erste Hinweise auf steigende Motivation und Erhöhung des Aktivitätslevels der Nutzer gibt, wurde auch deutlich, dass es an Erkenntnissen im Hinblick auf die Verwendung von dBGM- Instrumenten insgesamt noch mangelt. Dies hat sich auch in der Literatur-recherche wiedergespielt, in der vornehmlich einseitige Informationen durch die verschiedenen Anbieter zum Thema dBGM bereitgestellt wurden. Die Wissenschaft und Forschung muss hier in Zukunft stärker vertreten sein und seitens der Krankenkassen und Gesetzgebung sollten klare Qualitätsrichtlinien herausgearbeitet werden, um Unternehmen und Nutzer zu schützen. Die schnelle und einfache Informationsverfügbarkeit von dBGM birgt zudem Risiken im Bereich Datenschutz. Zwar regelt das BDSG gewisse Mindestanforderungen und, durch das BSI zertifizierte Server, eine Orientierung hinsichtlich der Qualität zum Datenschutz, jedoch können bspw. Krankenhäuser und Krankenkassen je nach Art des Trägers unterschiedlichen Datenschutzbestimmungen unterliegen.

Auch wenn die Anfangsinvestitionen im dBGM höher sein können, so ist es immer noch teurer nicht in die Gesundheit der Mitarbeiter zu investieren, da krankheitsbedingte Fehltag mit hohen Ausfallkosten verbunden sind. Hier können bereits verhältnismäßig kleine Maßnahmen, wie die Förderung der sportlichen Aktivität der Beschäftigten, durch Fitness-Tracker verbunden mit einer entsprechenden Gesundheits-App und einer Unternehmens-Challenge, dazu beitragen diese Fehltag zu reduzieren. Damit die Daten anschließend zielführend ausgewertet werden können, muss aber ein Rechtfertigungsgrund vorliegen. Für das BEM bspw. ergibt sich die Rechtfertigung für die Sammlung der Krankentage aus den gesetzlichen Vorschriften, weshalb eine Einwilligung durch den Mitarbeiter hierfür nicht notwendig ist. Freiwillige Leistungen, wie in der BGF, bedürfen im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses aber einer Einwilligung des Betroffenen. Auch wenn bereits einige Unternehmen in Deutschland das BGM ihrer Standorte durch ein BGM-Komplettsystem digital vernetzt haben, steht das BGM, nicht zuletzt der Unklarheit zur Wirksamkeit einzelner Instrumente geschuldet, noch am Anfang zum dBGM.

Im Wesentlichen muss sich ein Unternehmen für eine erfolgreiche Digitalisierungsstrategie die Frage stellen, in welchem Umfang es digitale Technologien nutzen möchte und was es davon erwartet. Wenn das Ziel ist, die eigenen Produkte oder Geschäftsprozesse zu verbessern, reicht es, am Markt verfügbare Lösungen zu nutzen, anstelle diese selbst zu programmieren/ produzieren. Dies hat auch (organisations-) strukturelle Veränderungen zur Folge, welche im Vorfeld auch unter dem Gesichtspunkt finanzieller Aspekte sorgfältig geplant werden müssen. Insgesamt umfasst dBGM insbesondere den Einsatz von Gesundheitsplattformen, BGM-Komplettsystemen, Wearables und Gesundheitsapps, gesundheitsbezogenen On-line-Coachings und Employee Assistance Programs (EAP).

## Fazit für die Praxis

Egal ob klassisches BGM oder dBGM, die verfolgten Ziele bleiben bei beiden gleich. Die Branche befindet sich noch am Anfang und die am Markt angebotenen Instrumente sind noch nicht ausreichend hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeit getestet, was die Unternehmen zum Zögern verleitet. Auch bilden fehlende Medienkompetenzen der Mitarbeiter und Unsicherheiten bezüglich des Datenschutzes Hürden, welche es in Zukunft zu überwinden gilt. Das BGM steht an einem spannenden

Wendepunkt und hängt unmittelbar mit der Debatte Arbeiten 4.0 zusammen. Die Studie zeigte, dass ein gänzlich digitales BGM derzeit noch nicht umsetzbar und ein Sprung von "BGM 1.0" auf "BGM 4.0" nicht ohne weiteres möglich ist. Dennoch bietet der Markt schon heute effektive und effiziente dBGM-Instrumente, welche ein bestehendes BGM-System sinnvoll ergänzen können. Die gewonnenen Ergebnisse und das zusammengetragene Wissen bietet denjenigen Unternehmen eine Grundlage, die für ihr BGM Chancen in der Digitalisierung sehen.

## Möchten auch Sie die Vorteile eines dBGM für ihr Unternehmen nutzen?

Die Erkenntnisse der Studie kann internen wie externen BGM-Akteuren dabei helfen, Digitalisierungsstrategien für ihr BGM zu formulieren und gezielt Instrumente für die praktische Umsetzung auszuwählen. Der theoretische und praktische Teil der Arbeit zeigt gelungene Best Practice Beispiele auf und stellt Konzepte vor, die praktisch nachvollziehbar sind. So wurde bspw. erarbeitet, wie sich die einzelnen Prozessschritte eines BEM-Verfahren sowohl auf Unternehmensseite, als auch auf Seite des BEM-Betroffenen mithilfe digitaler Medien unterstützen lassen und so letztendlich optimiert werden können.

Aus diesem Grund haben wir ein Seminar entwickelt, um Ihnen das notwendige Werkzeug an die Hand zu geben, die Vorteile eines digitalen Gesundheitsmanagements in ihrem Unternehmen zu nutzen. Gerne möchten wir unser Wissen an Sie weitergeben, damit auch Sie davon profitieren können. Bei Interesse steht Ihnen Jan Götze als Ansprechpartner zur Verfügung.

### Autor des Beitrages:



**Jan Götze**  
M.A. Gesundheitsmanagement  
& Experte für digitales BGM

Kontakt: [jan.goetze@ubgm.de](mailto:jan.goetze@ubgm.de)