

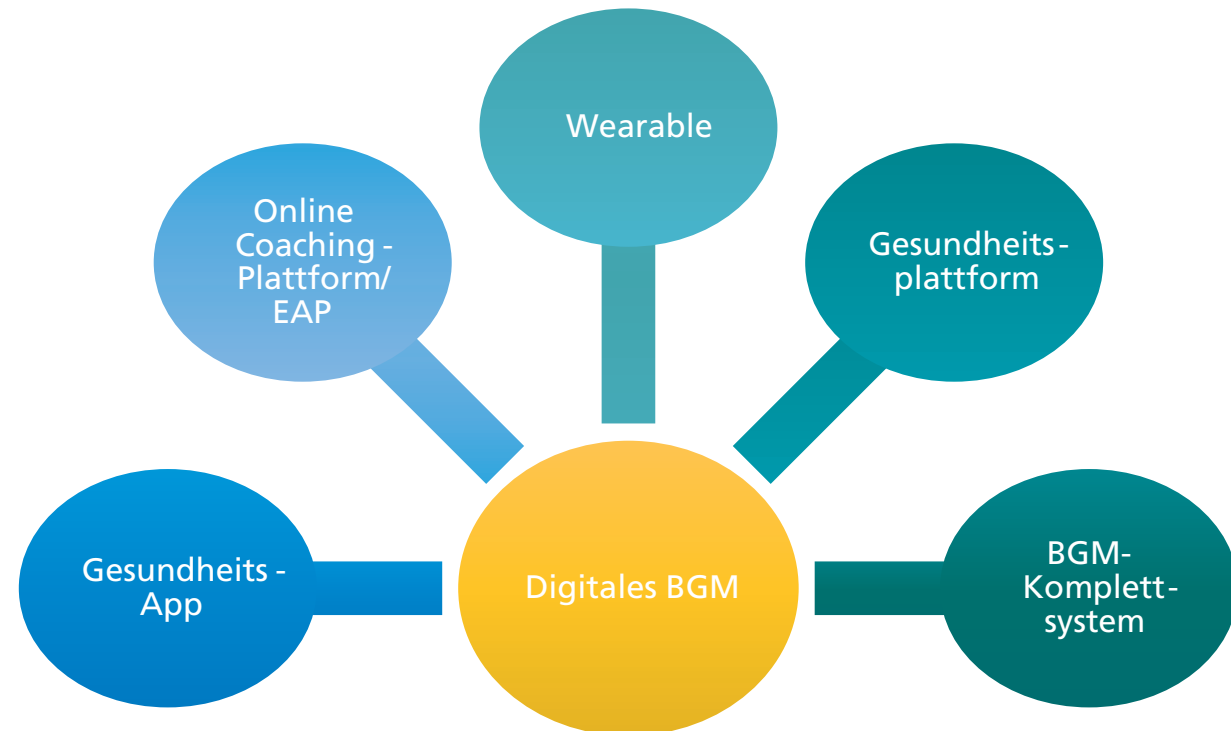
# Digitales betriebliches Gesundheitsmanagement

Die digitalen Instrumente sind vorhanden, kommen aber noch selten zum Einsatz

Von Prof. Dr. David Matusiewicz

In der heutigen Arbeitswelt sorgen die nachfolgenden Begriffe maßgeblich für Diskussionsstoff: demographischer Wandel, Fachkräftemangel, Digitalisierung, die damit verbundene Hoffnung auf Arbeiterleichterung und Angst um Wegfall von Arbeitsplätzen. Und dann gibt es noch den Faktor Stress, der zu psychischen Problemen der Mitarbeiter führt. Der neue Begriff Work-Life-Domain hat den klassischen Begriff Life-Domain-Balance ersetzt, da die Entgrenzung von Arbeit und Leben heute nicht mehr zeitgemäß ist.

Vor diesem Hintergrund entwickelt sich auch der Gesundheitsbegriff im Kontext des Betriebes. Die Betriebskrankenkassen haben in diesem Jahr ihr 300-jähriges Jubiläum gefeiert, da die erste Betriebskrankenkasse 1717 gegründet wurde. Somit haben Gesundheit und Betrieb eine lange gemeinsame Tradition. Insbesondere durch den Einfluss der technologischen Entwicklung ist ein Wandel von analogen zu digitalen Vorgehensweisen im Gesundheitswesen erkennbar. Auch in der Gesundheitsförderung ermöglicht die Digitalisierung eine tragbare Praxis, die das Bewusstsein von gesundheitlichen Verhaltensweisen verändert. Unternehmen sehen darin eine Chance für das betriebliche Gesundheitsmanage-



© Prof. Dr. David Matusiewicz.

ment (BGM), indem digitale Instrumente für die Unternehmensgesundheit eingesetzt werden.

Unter dem neuen Terminus „digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement“ (dBGM) wird der Einsatz von digitalen Methoden und Instrumenten im betrieblichen Gesundheitsmanagement verstanden. Hierzu werden verschiedene Methoden und Instrumente zur Unterstüt-

zung des klassischen betrieblichen Gesundheitsmanagements eingesetzt, die im weiteren Verlauf des Artikels vorgestellt werden. So viel sei schon von Beginn an vermerkt: Auch wenn heute theoretisch vieles möglich ist, werden die Möglichkeiten in der Praxis nur sehr rudimentär genutzt. Es sind noch ausreichend Effizienzreserven vorhanden. ▶

## Wesentliche Instrumente

Es gibt verschiedene digitale Instrumente. Diese sind in der Abbildung auf der vorangehenden Seite zur Übersicht dargestellt und werden im weiteren Verlauf näher beschrieben.

**Gesundheits-App:** Eine Gesundheits-App (analog: Health-App) umfasst Bereiche wie Lifestyle, Ernährung, Psyche und Fitness. Die Applikationen sind online auf mobilen Endgeräten wie einem Smartphone oder Tablet abrufbar. Die Funktionalitäten beinhalten beispielsweise die Erfassung, Speicherung und Auswertung von Vitaldaten beispielsweise für zurückgelegte Schritte, Schlafphasen oder andere Gesundheitsdaten. Diese Datenauswertung ermöglicht eine individuelle Unterstützung des gesundheitsförderlichen Verhaltens durch nutzerorientierte Informationen wie Gesundheitstipps. Darüber hinaus können Gesundheits-Apps die Motivation anregen, indem Erinnerungsmeldungen auf mobilen Endgeräten erscheinen. Zudem werden spielerische Anreize (Stichwort: Gamification) wie virtuelle Wettbewerbe und Vergleiche mit anderen App-Nutzern zur Motivationsanregung verwendet. Hierbei ist allerdings strikt eine Abgrenzung zu Medizin-Apps wie bspw. Apps zur Steuerung einer Insulinpumpe abzugrenzen.

**Wearable:** Ein Wearable (Gadget/Fitness-Tracker) ist ein Minicomputer, der in Form einer intelligenten Brille, einer Uhr, eines Armbands oder eines Schuhs benutzt werden kann. In Wearables befinden sich Mikrochips, kleine Akkus und eine besondere Software, so dass Funktionen eines Smartphones und Fitnessfunktionen in einem Gerät enthalten sind. Eingesetzt werden Wearables

in den Bereichen Lifestyle, Fitness oder Gesundheit, um eine dauerhafte und individuelle Gesundheitsförderung und -überwachung zu ermöglichen. Dabei werden Funktionen wie die Datenmessung, Datenübertragung, Datenvisualisierung, Erinnerung und Kommunikation geleistet in Form einer Mensch-Maschine-Interaktion. Zu den erfassten Gesundheitsdaten zählen beispielsweise Herzfrequenz, Puls und Blutdruck. Hier wird derzeit spekuliert, ob Apple mit einem Armband für die Apple-Watch die Insulinmessung disruptiv verändert. Auch für den betrieblichen Kontext ein wichtiges Thema.

**Gesundheitsplattform:** Eine Gesundheitsplattform, zum Beispiel in Form eines Intranets oder Wikis, beinhaltet Informationen, Angebote und ermöglicht den Beginn und die Führung einer Diskussion zu verschiedenen Gesundheitsthemen. Die Funktionalität umfasst einen flexiblen orts- und zeitunabhängigen Informationserwerb der Nutzer sowie einen interaktiven Austausch über Gesundheitsthemen durch Diskussionsforen. Zusätzlich werden eine Datensammlung sowie eine Datenauswertung ermöglicht, um eine zielorientierte Gesundheitsförderung mit individuellen Angeboten zu gewährleisten. Die Plattform kann unternehmensintern oder auch extern durch Drittanbieter wie Krankenkassen erstellt werden. Eine Gesundheitsplattform kann Webinare, Onlinekurse und Selbsttests anbieten.

**Online-Coaching-Plattform/Employee Assistance Programs (EAP):** Online-Coaching-Plattformen bzw. EAP sind Angebote, die zur externen Mitarbeiterberatung und zur Beratung bei beruflichen sowie privaten Problemen genutzt werden können. Dazu werden im Sprachgebrauch Begrifflichkeiten wie virtuelles/mobiles Coaching,

E-Monitoring, Telecoaching, E-Tutoring, Distance-Learning zur Anwendung kommen. Die Möglichkeiten können onlinebasiert oder offlinebasiert verwendet werden, indem verschiedene Kommunikationsformen synchron oder asynchron angewendet werden. Onlinecoaching kann durch Videotelefonie, Chataustausch oder durch E-Mail-Austausch erfolgen, so dass die Anwender zwischen einer anonymen oder persönlichen Ebene wählen können.

**BGM-Komplettsystem:** Ein BGM-Komplettsystem beinhaltet sämtliche obengenannten digitalen Instrumente bzw. Anwendungstools als Managementplattform („Dach“) der Einzelmaßnahmen. Ziel eines BGM-Komplettsystems ist es, das vielseitige Angebot für Gesundheitsmaßnahmen zur Verfügung zu stellen, um ein ganzheitliches BGM-System zu leisten. Es bietet ein online unterstütztes Gesundheitsmanagement für Unternehmen, das alle Bereiche des BGM implementiert. Dazu zählen BGF, Arbeitssicherheit/Arbeitsschutz und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM).

## Zusammenfassung und Fazit

Durch das dBGM erfolgt eine schnelle und einfache Informationsverfügbarkeit von Gesundheitsförderung. Die Verfügbarkeit der persönlichen Daten obliegt der Eingabe und Übertragungseinwilligung der Arbeitnehmer. Digitale Instrumente im BGM ermöglichen Unternehmen, die Verbindung von privater und beruflicher Gesundheitsförderung der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Aktuelle Studien belegen allerdings, dass die meisten Unterneh-

men hierin die Zukunft sehen, aber auf der anderen Seite derzeit kaum digitale Angebote zur Verfügung stellen (Matusiewicz und Kaiser 2016, Steigner et al. 2016). Da kann man nur hoffen, dass der Innovationsschub nicht weitere 300 Jahre benötigt.

### Weiterführende Literatur

Matusiewicz, D., Kaiser, L. (2016): *Digital Corporate Health Management – empirical analysis of the usage of digital health instruments in Germany*, in: *Annual international Conference Proceedings, Global Science & Technology Forum, 2016 (1)*, ISSN: 2251-3880, doi 10.5176/2251-3833\_GHC16.48, p. 112-115.

Matusiewicz, D., Kaiser, L. (2017): *Digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement*, Springer Gabler Verlag, 1. Auflage, Berlin-Heidelberg-New York, 2017.

Steigner, G., Doarn, C., Schütte, M., Matusiewicz, D., Thielscher, C. (2016): *Health Applications for Corporate Health Management*, in: *telemedicine and e-Health, Vol. 23, No. 5*, p. 1-5. ◀



Prof. Dr. David Matusiewicz,  
Professur für Gesundheitsmanagement,  
Dekan Gesundheit & Soziales,  
Direktor Institut für Gesundheit & Soziales (ifgs)  
FOM – Hochschule für Oekonomie und  
Management

david.matusiewicz@fom.de  
www.david-matusiewicz.com