



Hochschule Neubrandenburg

Fachbereich Gesundheit, Pflege, Management

Studiengang: Gesundheitswissenschaften

Welche Möglichkeiten und Schwierigkeiten bietet die
Digitalisierung für den Bereich des betrieblichen
Gesundheitsmanagements?

B a c h e l o r a r b e i t

zur

Erlangung des akademischen Grades

Bachelor of Science (B.Sc.)

Vorgelegt von: *Lea Becker*

URN: *urn:nbn:de:gbv:519-thesis2021-0311-4*

Betreuer: *Prof. Dr. Alfons Schröer*

Zweitbetreuer: *M. Sc. Silke Brückner*

Tag der Einreichung: *30.04.2021*

Gliederung

1. Einleitung
2. Kapitel 1: Ausgangslage Digitalisierung
 - 2.1 Digitalisierung
 - 2.2 Veränderung der Arbeitswelt
 - 2.3 Digitales BGM
 - 2.4 Pandemie
- 3 Kapitel 2: Digitalisierung im Bereich BGM
 - 3.1 Möglichkeiten
 - 3.1.1 Motivationssteigerung
 - 3.1.2 Sensibilität für eine gesunde Lebensweise
 - 3.1.3 Kosteneinsparung
 - 3.1.4 Flexibler Einsatz
 - 3.2 Schwierigkeiten
 - 3.2.1 Technische Mittel
 - 3.2.2 Psychische Effekte
 - 3.2.3 Datenschutz
 - 3.2.4 Digitaler Stress
 - 3.2.5 Effektivität
- 4 Kapitel 3: Fazit
- 5 Bibliografie
 - 5.1 Literaturverzeichnis
 - 5.2 Onlinequellen
- 6 Eidesstattliche Erklärung

1. Einleitung

Der Einsatz von Robotertechniken, die Kommunikation über soziale Medien oder die Steuerung von Prozesse mithilfe von Apps sind in der heutigen digitalisierten Welt nichts neues mehr (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie o. J., o. S.). Die Digitalisierung betrifft heute nicht mehr nur die IT-Branche, sondern vollzieht auch grundlegende Veränderungen in allen Bereichen des Lebens und Arbeitens (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie o. J., o. S.). Durch die zunehmenden Veränderungen durch die Digitalisierung erfährt das Thema immer mehr Anklang in der Literatur.

In dieser Bachelorarbeit soll die Forschungsfrage „Welche Möglichkeiten und Schwierigkeiten bietet die Digitalisierung für den Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements?“ geklärt werden. Hierzu wird zunächst die Digitalisierung der Arbeitswelt beleuchtet, um die Veränderungen für den Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements aufzuzeigen. Außerdem erfolgt eine kurze Beschreibung der Ausgangslage, um eine Basis für die Beantwortung der Forschungsfrage zu schaffen.

Danach werden anhand einer weitreichenden Literaturanalyse die Chancen und die Herausforderungen für den Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements anhand verschiedener Unterpunkte herausgearbeitet. Diese Unterpunkte beziehen sich auf die meistgenannten Themen in der Literatur. Zum Schluss wird die Forschungsfrage durch das Aufzeigen der Ergebnisse der Literaturrecherche beantwortet.

2. Kapitel 1: Ausgangslage Digitalisierung

2.1 Digitalisierung

Die Digitalisierung ist im neuen Zeitalter allgegenwärtig und schreitet mit neuen Technologien und digitalen Anwendungen voran (vgl. Hess 2019, o. S.). Im Allgemeinen beschreibt die Digitalisierung den Prozess, bei dem analoge Methoden und Arbeitsweisen durch digitale, auf ganzheitlicher Ebene oder nur teilweise, ersetzt werden (vgl. Strohschen & Wolf 2018, S. 58). Dieser Wandel ermöglicht ein digitales Modell, indem analoge Gegebenheiten automatisiert verarbeitet und die Ergebnisse wieder in die Realität transformiert werden, kurz Digital-Analog-Wandel genannt (vgl. Strohschen & Wolf 2018, S. 58). „Der Begriff Digitalisierung ist auf alle „Objekte“ anwendbar, die Leistungen erbringen, d.h. unter anderem auf: Geschäftsprozesse [...], Produkte, Unternehmen bzw. weitere Organisationen.“ (Strohschen & Wolf 2018, S. 58). Die digitale Transformation ist keineswegs etwas neues, jedoch wurde sie durch umfangreiche Fortschritte in vielen technologischen Bereichen in den letzten Jahren stark voran getrieben (vgl. Hess 2019, o. S.).

Der digitale Wandel erzeugt eine schnelle Veränderung der Märkte und führt ebenso zur rasanten Entstehung neuer Märkte (vgl. Strohschen & Wolf 2018, S. 59). Diese Entwicklung kann dazu führen, dass Unternehmen sich nicht immer zeitnah an die neuen Gegebenheiten anpassen können (vgl. Strohschen & Wolf 2018, S. 59). Umso wichtiger ist es eine agile und dynamische Unternehmensstruktur zu integrieren, welche durch eine enge Zusammenarbeit der Fachbereiche mit der IT-Abteilung, sowie durch eine hohe Transparenz und Dokumentation der Unternehmensprozesse erreicht wird (vgl. Strohschen & Wolf 2018, S. 60).

Mit der Digitalisierung eröffnen sich viele neue Möglichkeiten, jedoch entstehen auch Fragen (vgl. Bengler & Sträter 2019, S. 243). Die Transformation der Gegebenheiten geht mit einem grundlegenden Wandel der

Arbeitswelt einher, wodurch die daraus entstehenden neuen Arbeits- und Organisationsformen neue Chancen bieten (vgl. Bengler & Sträter 2019, S. 243). Es besteht die Möglichkeit ortsunabhängiger, selbstbestimmter und kreativer zu arbeiten (vgl. Bengler & Sträter 2019, S. 243). Durch diese neuen Arbeitsformen können die Herausforderungen der demografischen Entwicklung überwunden werden, jedoch können auch neue Entwicklungen negativen Ursprungs entstehen, wie die Entstehung neuer Belastungssituationen (vgl. Bengler & Sträter 2019, S. 243). Einher mit dieser Entwicklung entstehen Fragen und Herausforderungen, welche sich vor allem mit der Sicherheit von Anwendungen und dem Schutz der Privatheit befassen, da vor allem Daten beim digitalen Arbeiten eine große Rolle spielen (vgl. Barton et al. 2018, S. 4). Im Raum steht zudem, wie die neue Arbeitswelt gestaltet wird und wie die Rolle des Arbeitgeber im Prozess aussieht (vgl. Bengler & Sträter 2019, S. 243).

2.2 Veränderung der Arbeitswelt

Eine Veränderung der Arbeitswelt wird durch die fortlaufende Digitalisierung, das heißt die Verwendung technischer Anwendungen, herbei geführt (vgl. Richter et al. 09/2020, S. 388). Ein großes Schlagwort in diesem Zusammenhang ist „Arbeit 4.0“, welcher verschiedene Trends und Entwicklungen beinhaltet, welche vor allem durch die Digitalisierung und dem demografischen Wandel hervorgerufen werden (vgl. Eilers & Rump 2017, S. 3). Die hervorgehenden Veränderungen, welche vielfältig und eng miteinander verbunden sind, haben sowohl Einfluss auf das Unternehmen als auch auf jedes Individuum (vgl. Eilers & Rump 2017, S. 3). Die Digitalisierung initialisiert einen tiefgreifenden Wandel in Bezug auf die Beziehung zwischen den Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden, die Arbeitsformen, sowie auf die Kompetenzanforderungen und Berufsbilder (vgl. Eilers & Rump 2017, S.3). Zudem entfällt durch die Nutzung digitaler Technologien, welche orts- und

zeitunabhängig nutzbar sind, allmählich die Distanz zwischen Privatleben und Arbeit (vgl. Eilers & Rump 2017, S.3).

Technische Innovationen ermöglichen menschliche Arbeitskraft durch beispielsweise Software-Systeme zu ersetzen, wodurch Prognosen zufolge eine Vielzahl der heute ausgeübten Berufe in Zukunft nicht mehr von Bestand sind (vgl. Richter et al. 09/2020, S. 389). Diese können jedoch durch neue Berufsfelder ersetzt werden, so können beispielsweise die Wartung von Software-Systemen neue Berufszweige bilden (vgl. Richter et al. 09/2020, S. 389). Für diesen Wandel benötigen Arbeitnehmende neue digitale Kompetenzen und sind zudem neuen Anforderungen im Arbeitsalltag ausgesetzt (vgl. Richter et al. 09/2020, S. 389). Dieser Fortschritt spiegelt sich auch in Stellenausschreibungen wider, in denen digitale Kompetenzen als Grundvoraussetzung angesehen werden (vgl. Schleiter & Zech 04/2020, S. 3). Zu den meistgewünschten digitalen Kompetenzen zählen: den Computer bedienen, Online-Kommunikationsmittel verwenden und Computerprogrammierung (vgl. Schleiter & Zech 04/2020, S. 4). Neue technologische Innovationen fordern zudem vom Arbeitnehmenden eine stetige Weiterentwicklung der eigenen Kompetenzen ab, wobei dieser Fakt abhängig vom unternehmerischen Digitalisierungsgrad ist (vgl. Richter et al. 09/2020, S. 389). So gehören die Offenheit für Neues und das kontinuierliche Lernen zum Arbeitsalltag in einem digitalisierten Betrieb (vgl. Richter et al. 09/2020, S. 389).

Neben digitalen Kompetenzen benötigen Arbeitnehmende in dieser beschleunigten digitalisierten Welt vor allem auch Veränderungskompetenzen, welche die Fähigkeit beschreibt, Qualifikationen in neuen Situation zielorientiert einzusetzen (vgl. Richter et al. 09/2020, S. 390). Diese neuen Kompetenzanforderungen können auf lange Sicht, wenn sie nicht im Austausch mit der Führungskraft ordentlich vermittelt werden, zur Unsicherheit am Arbeitsplatz führen (vgl. Richter et al. 09/2020, S. 390). Wichtig für einen Betrieb ist die Reduzierung dieser Belastung durch betriebliche Strategien zwischen Arbeitnehmenden und Führungskräften (vgl. Richter et al. 09/2020, S. 390).

Eine weitere Veränderung durch die Digitalisierung kann in der Arbeitsform von statten gehen (vgl. Schiefer & Weber o. J., o. S.). Durch die zunehmende Vernetzung steigt die Zahl der Beschäftigten, die an einem Computer tätig sind, beziehungsweise für bestimmte Arbeitsprozesse einen benötigen (vgl. Schiefer & Weber o. J, o. S.). Die Digitalisierung erlaubt durch mobile Arbeitsgeräte ein flexibles, unbegrenztes und ortsunabhängiges Arbeiten, wodurch es auch die Möglichkeit gibt, unterwegs oder von daheim zu arbeiten (vgl. Schiefer & Weber o. J, o. S.). Diese neue Arbeitsform kann positive und negative Auswirkungen auf den Arbeitnehmenden haben (vgl. Schiefer & Weber o. J, o. S.). So können Beschäftigte flexibel angepasst an privaten Gegebenheiten arbeiten durch beispielsweise Homeoffice Arbeitsplätze, die vor allem in der Zeit der Pandemie an Bedeutung gewonnen haben (vgl. Statista Research Department 2021, o. S.). Zu den negativen Auswirkungen zählen möglicherweise die fehlende Ergonomie des Arbeitsplatzes im Homeoffice, die Verschlechterung der Psyche durch fehlende Kommunikation oder Nähe und die wachsende Bewegungsarmut durch die Bildschirmarbeit (vgl. Schiefer & Weber o. J, o. S.).

Eine letzte Veränderung entsteht in der Beziehung zwischen den Arbeitnehmenden und der Führungskraft (vgl. Eilers & Rump 2017, S.3). Es gibt einen Wandel des Führungsverständnisses, da das heutige Bild einer Führungskraft anders ist als in der Vergangenheit (vgl. BAuA 2018, S. 5). Die heutige Führungskraft kommuniziert laut Netnografie der BAuA auf Augenhöhe, was vor allem zu einer Steigerung der Motivation und der Leistungserbringung führt (vgl. BAuA 2018, S. 5f). Das Aufeinandertreffen der Führungskräfte mit den Arbeitnehmenden erfolgt durch die technischen Kommunikationsmittel in einem anderen Setting als zuvor (vgl. BAuA 2018, S. 7). Diese Entwicklung zeigt, dass Führung in digitalen Systemen einen hohen Stellenwert hat, um so den Arbeitnehmenden ein Gefühl der Unterstützung und Orientierung in der digitalen Arbeitswelt, welche sich durch schnell ändernde Prozesse, mögliche Distanz durch Homeoffice Arbeitsplätze und neue Technologien gekennzeichnet ist, zu geben (vgl. BAuA 2018, S. 13).

2.3 Digitales BGM

„Wie Geschäftsmodelle und Organisationsprozesse unterliegen auch die Arbeitsbedingungen in der digitalen Transformation starken Veränderungen, die sich auf nahezu alle Bereiche von der Arbeitsgestaltung, der Arbeitsumgebung und dem Umfeld über die Arbeitsorganisation, die Führung und die Unternehmenskultur bis zur Kommunikation auswirken.“ (Hasselmann 2018, S. 57). Der Wandel der Arbeitsbedingungen muss in der Arbeit im betrieblichen Gesundheitsmanagement berücksichtigt werden und darüber hinaus müssen zeitgemäße digitale Lösungen für gesundheitsfördernde Maßnahmen gefunden werden (vgl. Hasselmann 2018, S. 57). Beim digitalen BGM liegt der Fokus auf den neuen gesundheitsgefährdenden Belastungen und Anforderungen durch die digitalisierte Arbeitswelt und auf die Ressourcen, die daraus resultieren (vgl. Hasselmann 2018, S. 57).

Im digitalen Zeitalter muss das betriebliche Gesundheitsmanagement für jeden Mitarbeitenden zeit- und ortsunabhängig nutzbar sein, was bedeutet, dass Maßnahmen zur Gesundheitsförderung digitalisiert sein müssen (vgl. Jergler 2016, o. S.). Eine digitale Maßnahme für den Bereich ist die Nutzung verschiedener Gesundheits-Apps, welche die Bewegung und gesundheitsförderndes Verhalten rund um den Arbeitsplatz fördern sollen (vgl. AOK Nordost – Fachportal für Arbeitgeber 2020, o. S.). Der Vorteil von Gesundheits-Apps ist, dass sie orts- und zeitunabhängig nutzbar und individuell auf den Nutzer angepasst sind (vgl. Brodersen & Lück 2016, S. 43f). Oftmals werden im Zusammenhang mit der Nutzung von Gesundheits-Apps verschiedene Wearables eingesetzt, um das Aktivitätsverhalten zu messen und es so in die App zu übertragen (vgl. Walter & Mess 2018, S. 76).

Zusammengefasst sind die Ziele des BGM, die Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern, gleich geblieben, jedoch haben sich die Methoden und Rahmenbedingungen durch die Digitalisierung geändert (vgl. Hasselmann 2018, S. 68). Die Digitalisierung bietet dem Bereich die Möglichkeit effizienter

und schneller handeln zu können aufgrund der vielen technischen Mittel und Anwendungen (vgl. Hasselmann 2018, S. 69).

2.4 Pandemie

Im Frühjahr 2020 hat die Corona-Pandemie weitreichende Auswirkungen auf den privaten Alltag, vor allem aber auch für den beruflichen Alltag, mit sich gebracht (vgl. Haufe Online Redaktion 2021, o. S.). Die Arbeitsbedingungen haben sich durch die AHA-Regeln und in vielen Berufen durch das Homeoffice verändert (vgl. Haufe Online Redaktion 2021, o. S.). Durch diese Veränderungen konnten manche Betriebe und Dienstleister nicht wie gewohnt ihre Arbeit verrichten (vgl. Haufe Online Redaktion 2020b, o. S.). Auch bei Anbietern von Dienstleistungen im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements gab es anfangs Einbrüche, da viele Veranstaltungen Vor-Ort-Termine waren, die aufgrund der Beschränkungen zum Schutz der Gesundheit abgesagt worden sind (vgl. Staut & Walle 2020, o. S.).

Die Corona-Pandemie fordert neue Ideen, die vor allem auf digitalem Wege stattfinden, da dadurch Mitarbeitende im Homeoffice erreicht werden können und der Kontakt verringert wird beziehungsweise gar nicht vorhanden ist (vgl. Haufe Online Redaktion 2021, o. S.). Aufgrund der anfangs fehlenden Angebote beschränkte sich die Arbeit des betrieblichen Gesundheitsmanagements vorerst auf die Beratung via Online-Kommunikationsmittel (vgl. Haufe Online Redaktion 2021, o. S.). Der Bereich BGM hat durch die Corona-Pandemie einen Digitalisierungsschub erhalten, da der Wechsel von analogen auf digitale Angebote ein Muss für die Arbeit im Lockdown war (vgl. Staut & Walle 2020, o. S.). Die Dienstleister mussten Alternativen entwickeln, um weiterhin beständig zu sein (vgl. Staut & Walle 2020, o. S.). So haben manche BGM-Dienstleister neue Leistungen, wie Webinare, Videoanleitungen und Online-Coachings, entwickelt, um so auch in

Zeiten der Pandemie eine Versorgung mit nötigen BGM-Maßnahmen zu sichern (vgl. Sima 2021, o. S.).

Während der Corona-Pandemie sind immer mehr Mitarbeitende, bei denen es der Beruf zulässt, ins Homeoffice gegangen (vgl. Sima 2021, o. S.). Bei einer Statista Umfrage im August 2020 wurden ca. 800 Personalleiter befragt, welche angaben, dass ungefähr 60 Prozent der Belegschaft zu dem Zeitpunkt im Homeoffice arbeiteten (vgl. Statista 2020, o. S.). Diese Veränderung des Arbeitsumfeldes führt zum Mangel an sozialen Kontakten, der Führung auf Distanz und meistens zum Fehlen eines ergonomischen Arbeitsplatzes (vgl. Sebbesse 2020, o. S.). Die Arbeit im Homeoffice kann psychische und körperliche Schäden bei Mitarbeitenden mit sich bringen, wenn nicht auf ein gesundheitsförderndes Setting bei der Arbeit gesetzt wird (vgl. Sebbesse 2020, o. S.). Unternehmen, die vor der Corona-Pandemie schon das betriebliche Gesundheitsmanagement in ihrem Betrieb eingegliedert haben, haben Vorteile in der neuen Arbeitssituation (vgl. Sebbesse 2020, o. S.). Für Arbeitgebende, die noch kein BGM in ihrem Unternehmen eingegliedert haben, wird die Corona-Krise zur Chance sich stärker um die Gesundheit der Mitarbeitenden zu kümmern (vgl. Sebbesse 2020, o. S.). Der Bedarf nach gesundheitsfördernden Maßnahmen im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagement steigt folglich in Zeiten der Pandemie stark an (vgl. Sima 2021, o. S.).

Seit Ausbruch der Corona-Pandemie halten Menschen Abstand und reduzieren ihre Kontakte (vgl. Haufe Online Redaktion 2021, o. S.). Diese Entwicklung findet nicht nur im privaten Raum statt, sondern auch im Alltagsgeschehen (vgl. Haufe Online Redaktion 2021, o. S.). So nutzen laut McKinsey Studie seit Covid-19 immer mehr Leute digitale Dienste, um so Kontakte zu reduzieren und einer möglichen Ansteckung aus dem Weg zu gehen (vgl. Hühne 2020, o. S.). Die Akzeptanz für die Nutzung von Online-Angeboten ist durch die Corona-Pandemie gestiegen, wodurch auch der Bereich BGM von dieser Entwicklung positiv beeinflusst werden sollte und in Zukunft digitale Angebote von großer Bedeutung sind (vgl. Hühne 2020, o. S. & vgl. Sima 2021, o. S.)

3. Kapitel 2: Digitalisierung im Bereich BGM

3.1 Möglichkeiten

In Zeiten der Digitalisierung stehen Unternehmen vor neuen Herausforderungen, welche durch die Corona-Krise deutlich hervorgehoben werden (vgl. Wellabe o. J., o. S.). Das betriebliche Gesundheitsmanagement muss neue Lösungen auf digitalem Wege finden, um so an die veränderten Arbeitsbedingungen angepasst zu sein (vgl. Wellabe o. J., o. S.). Die Vorteile eines analogen nachhaltigen betrieblichen Gesundheitsmanagements sind bekannt, welche sich maximieren, wenn Maßnahmen flexibler und agiler an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden angepasst eingesetzt werden können (vgl. Wellabe o. J., o. S.). Hier treten digitale Maßnahmen in den Vordergrund. Vor allem in Zeiten des Lockdowns und des Homeoffice sind digitale Maßnahmen und Angebote wichtig, da so Mitarbeitende zeit- und ortsunabhängig erreicht werden können (vgl. Wellabe o. J., o. S.). Informationen mit gesundheitsfördernden Maßnahmen können schnell und einfach verbreitet werden (vgl. Weidner 2020, o. S.).

3.1.1 Motivationssteigerung

Die Gesundheit und die Motivation der Mitarbeitenden ist entscheidend für die Produktivität und die Leistungserbringung, was eine Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens ist (vgl. GKV Spitzenverband 2021, o. S.). Im Interesse des Arbeitgebenden ist es die Motivation am Arbeitsplatz zu steigern, um so zufriedene Mitarbeitende zu haben (vgl. GKV Spitzenverband 2021, o. S.). Die Motivation ist für eine langfristige Veränderung des Verhaltens notwendig (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 22). Mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement können Arbeitgebende und Führungskräfte die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit ihrer

Mitarbeitenden fördern (vgl. GKV Spitzenverband 2021, o. S.). Digitale Anwendungen beeinflussen die Motivation und bieten somit ein Potenzial für den Bereich BGM (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 22).

„Im Rahmen des digitalen betrieblichen Gesundheitsmanagements können vielfältige und multimediale Inhalte erstellt werden, die den verschiedenen Rezeptionstypen Rechnung tragen.“ (Wellabe o. J, o. S.). Wenn die gesundheitsfördernden Maßnahmen und Inhalte so aufgebaut sind, dass sie den Mitarbeitenden gefallen, so steigert es die Motivation derjenigen diese öfter zu nutzen (vgl. Wellabe o. J, o. S.). Die Aufbereitung der Inhalte ist von großer Bedeutung, um Maßnahmen erfolgreich umzusetzen und das Ziel der Gesundheitsförderung zu erreichen (vgl. Weidner 2021, o. S.).

In diesem Zusammenhang tritt der Begriff Gamification auf (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 22). Gamification umschreibt die Integrierung von spieltypischen Elementen und Anreizen in sonst spielfremden Zusammenhängen, um so die Motivation zu steigern und eine Verhaltensveränderung hervorzurufen (vgl. Lexa 2021, S. 71). Aufgabenstellungen mit bestimmten Zielen und Regeln, das Sammeln von Punkten und Challenges mit und gegen andere sind typische Elemente der Gamification (vgl. Lexa 2021, S. 71). Im Zusammenhang mit der Digitalisierung der Arbeitswelt nutzt der Bereich die Gamification immer mehr in verschiedenen digitalen Anwendungen (vgl. Lexa 2021, S. 71). So werden in Gesundheits-Apps beispielsweise Punktesysteme integriert, bei denen ein Nutzer nach vollenden einer Sporteinheit Punkte bekommt, welche dann beispielweise in Prämien ausgezahlt werden können (vgl. Lexa 2021, S. 72). Ein anderes Beispiel sind Challenges, bei denen sich Abteilungen duellieren und so der Teamgeist gesteigert werden kann (vgl. Wellabe o. J., o. S.). Diese virtuellen Anreize führen zur Motivationssteigerung der Arbeitnehmenden, da durch die Challenges, Bewegungs- und Entspannungsaufgaben Punkte beziehungsweise Prämien erworben werden können (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 22).

Zur Verknüpfung mit der Anwendung von Gesundheits-Apps werden oft Wearables zur Messung der Aktivität genutzt (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 22). Wearables bieten mehrere Vorteile, welche die Motivation ebenso langfristig steigern können (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 22). Die Mini-Computer, meistens in Form von Smartwatches, bieten die Möglichkeit den Mitarbeitenden Erinnerungen und Motivationsnachrichten zu schicken (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 22). Zudem ist vor allem positiv, dass Mitarbeitende mit Hilfe der Wearables zu jeder Zeit eine Erfolgskontrolle vollziehen können, das heißt sie können ihre eigenen Daten selbst abrufen (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 22). Das führt dazu, dass Erfolge für den Mitarbeitenden schneller erkennbar sind, was nachhaltig die Motivation steigern kann (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 22). Der Nutzer von Gesundheits-Apps kann seine eigene Gesundheit tracken und sie durch eigene Aktivitäten oder auch Entspannungen verbessern (vgl. Barmer 2019, o. S.). Apps und Wearables geben einen Ansporn für die Nutzer, sei es durch Erinnerungsnachrichten, spielerisch vermitteltes Gesundheitsverhalten oder Punkte- beziehungsweise Prämiensysteme (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 22; vgl. Lexa 2021, S. 71f).

Weitere moderne Anwendungen, wie beispielweise Virtual Reality oder Social Media, können auch im Bereich BGM genutzt werden und dort vor allem auch die jüngeren Mitarbeitenden und Auszubildenden begeistern und überzeugen etwas für ihre Gesundheit zu tun (vgl. Wellabe o. J., o. S.). Für viele Menschen gehört die Nutzung von sozialen Medien zum Alltag dazu, wodurch der Bereich BGM dies nutzen kann, um Gesundheitsthemen anzusprechen und so nachhaltig Menschen zum gesundheitsfördernden Verhalten anzuspornen (vgl. Lexa 2021, S. 75f).

Zusammenfassend bietet die Digitalisierung für den Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements die Möglichkeit langfristig die Motivation der Mitarbeitenden mit Hilfe von Gesundheits-Apps und Wearables als Beispiel von vielen Anwendungen, mit denen die eigene Gesundheit getrackt und verbessert werden kann, zu steigern (vgl. Wellabe o. J., o. S.; vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 22). Dadurch kann gewährleistet werden, dass

Mitarbeitende die bereitgestellten digitalen Anwendungen auch wirklich nutzen, sodass die Anschaffung dieser nicht umsonst ist (vgl. Weidner 2021, o. S.).

3.1.2 Sensibilisierung für eine gesunde Lebensweise

Digitale Anwendungen im Bereich BGM führen zu einer Verbesserung der Gesundheit, was durch unterschiedliche Faktoren hervorgerufen wird (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 25f). So besteht der Nutzen in digitalen Anwendungen darin, dass Menschen einen niedrigschwelligen Zugang zu gesundheitsfördernden Maßnahmen haben (vgl. Albrecht 2016, S. 132).

Ein erster Faktor, dass digitale Anwendungen die Gesundheit fördern, ist die schnelle Informationsverbreitung. Digitale Informationssysteme wie E-Mail Postfächer oder Intranet Seiten gehören heute als Basis für die Kommunikation in vielen Unternehmen (vgl. Wellabe o. J., o. S.). Diese Wege können auch für die Verbreitung von Gesundheitsthemen und für Informationen über Webinare oder Online-Veranstaltungen genutzt werden (vgl. Wellabe o. J. o. S.). Auf diesem Wege kann immer aktuell über neue Themen und Veranstaltungen aufgeklärt werden, sodass alle Mitarbeitende eines Unternehmens Zugang zu den Gesundheitsinformationen haben (vgl. Wellabe o. J., o. S.). Durch diese Möglichkeiten der Information und Kommunikation kann Gesundheitswissen schneller und einfacher verbreitet werden, wodurch die Gesundheit nachhaltig durch Primärprävention und Aufklärung über aktuelle Erkenntnisse gefördert wird (vgl. Weidner 2021, o. S.; vgl. Wellabe o. J, o. S).

Zudem können E-Learning Plattformen eingerichtet werden, bei denen Mitarbeitende über gesundheitsrelevante Themen wie beispielsweise Arbeitsschutz und Ergonomie am Arbeitsplatz geschult werden (vgl. Wellabe o. J, o. S). Ein weiterer positiver Punkt der digitalen Verbreitung von Gesundheitsthemen ist, dass viele verschiedene Handlungsfelder, wie

Bewegung, Entspannung und Ernährung angesprochen werden können und Mitarbeitende sich daraufhin die passenden Angebote raussuchen können (vgl. Wellabe o. J., o. S.). Diese Informationen sind zudem zu jeder Zeit abrufbar (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 25f). So können Mitarbeitende egal zu welcher Uhrzeit darauf zugreifen und sich zu Gesundheitsthemen schulen lassen und so die eigene Gesundheit fördern (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 25f).

Ein weiterer Faktor ist, dass digitale Angebote eine Verbindung zwischen privaten und beruflichen Gesundheitsverhalten bilden (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 25f). Diese Verbindung entsteht, da digitale Angebote ständig zur Verfügung stehen und die Mitarbeitenden Anwendungen flexibel ohne den Druck durch den Arbeitgebenden durchführen können (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 25f). Durch die zeit- und ortsunabhängige Nutzbarkeit der Anwendungen steigt die Sensibilisierung und Akzeptanz für eine gesunde Lebensweise (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 25f).

„Neben der Orts- und Zeitunabhängigkeit bieten die Gesundheitsangebote digitaler Instrumente auch einen hohen Grad an Personalisierung [...]“ (Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 25). Die Gesundheit hat für jeden Einzelnen eine individuelle Bedeutung und jeder hat andere Bedürfnisse und Ziele (vgl. Kirchner 2021, o. S.). Aus diesem Grund können Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagement nicht allgemein orientiert sein, da sie dann nicht erfolgreich sein können (vgl. Kirchner 2021, o. S.). Durch digitale Analysemethoden, wie Wearables, können Vitaldaten eines Menschen erfasst und analysiert werden, wodurch Gesundheitsmaßnahmen individuell an die Analyse und ihre Ergebnisse angepasst werden (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 25f). Das Monitoring der eigenen Vitaldaten und Bewegungsaktivität bezweckt eine individuelle Gesundheitsförderung (vgl. Weidner 2021, o. S.). Durch diese Verfahren kann eine Verbesserung in der Bewegungsaktivität, der Ernährung und der Entspannung durchaus möglich sein, wodurch Mitarbeitende mehr Eigenverantwortung für ihre Gesundheit übernehmen und sie selbst kontrollieren (vgl. Barmer 2019, o. S.). Zudem können Risikofaktoren durch die digitale Aufzeichnung der Vitaldaten schneller erkannt werden,

wodurch bedarfsgerechte vorsorgliche Maßnahmen vorgeschlagen werden können (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 25).

Digitale Anwendungen geben die Möglichkeit, dass Feedback ohne großen Aufwand abgefragt werden kann (vgl. Kirchner 2021, o. S.). Aufgrund des Feedbacks können die Bedürfnisse und Wünsche der Teilnehmenden wahrgenommen und die digitalen Angebote besser angepasst werden (vgl. Kirchner 2021, o. S.). „Diese Art der Personalisierung sichert zum einen die Relevanz, zum anderen aber auch die Effektivität der Maßnahmen“ (Kirchner 2021, o. S.).

In der Gesamtheit bieten digitale Anwendungen im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements die Möglichkeit langfristig das Verhalten der Mitarbeitenden zu einem gesundheitsförderlichen Verhalten zu verändern (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 26). Das ist durch die Informations-, Motivations- und Überwachungsfunktion von Wearables und anderen digitalen Angeboten möglich (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 26). Die Digitalisierung eröffnet die Möglichkeit die Gesundheit der Mitarbeitenden durch digitale BGM Maßnahmen nachhaltig und vor allem individuell zu fördern (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 26).

3.1.3 Kosteneinsparung

Die zeit- und ortsunabhängige Nutzbarkeit von digitalen Anwendungen bringt auch einen wirtschaftlichen Vorteil mit sich (vgl. Kirchner 2021, o. S.). Durch Webinare und Online-Veranstaltungen des betrieblichen Gesundheitsmanagements können auf lange Sicht Kosten reduziert werden, was verschiedene Gründe hat (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 23).

Eine erste Ursache liegt aufgrund des Sparpotenzials bei den direkten Kosten einer Veranstaltung, das heißt bei den Kosten, die durch die Teilnehmenden entstehen, vor (vgl. Evers 2019, o. S.). Direkte Kosten bei beispielsweise Seminaren entstehen durch die Kostenstellen Zahlungen an Externe,

Personalkosten, Anfahrtskosten und Raumkosten (vgl. Evers 2019, o. S.). Bei Präsenzveranstaltungen sind die Kosten für externe Coachende sehr hoch, da Anfahrts- und Unterbringungskosten mit in den Gesamtbetrag einfließen (vgl. Evers 2019, o. S.). Bei Online-Veranstaltungen fallen diese Kosten weg, da die externen Fachleute nicht ihren eigenen Arbeitsplatz verlassen müssen (vgl. Evers 2019, o. S.). Der gleiche Sachverhalt liegt bei den Reisekosten für die Teilnehmenden vor, welche auch durch das Wegfallen von Vor-Ort-Veranstaltungen nicht entstehen (vgl. Evers 2019, o. S.). Bei Präsenz-Veranstaltungen müssen die Veranstaltenden Räume und benötigte Utensilien, wie Computer und Beamer, buchen beziehungsweise beschaffen (vgl. Evers 2019, o. S.) Bei Online-Veranstaltungen fallen diese Kosten weg, da jeder Teilnehmende vom eigenen Arbeitsplatz mit eigenen technischen Mitteln an einem Webinar teilnimmt (vgl. Evers 2019, o. S.). Hinzu kommen Einsparungen, wenn E-Books und Folien online zur Verfügung stehen und sie nicht ausgedruckt werden müssen (vgl. Evers 2019, o. S.). Die Druckeinsparungen sind nicht unbedingt riesig, jedoch ist die Nutzung von Online-Medien umweltschonender (vgl. Evers 2019, o. S.).

Ein weiterer Grund für Kosteneinsparungen durch digitale Anwendungen im BGM ist, dass an digitalen Seminaren mehr Menschen teilnehmen können als an Vor-Ort-Veranstaltungen (vgl. Kirchner 2021, o. S.). Wenn das Online-Angebot von vielen Mitarbeitenden gleichzeitig genutzt werden kann, dann sinken die relativen Kosten pro Mitarbeitenden erheblich (vgl. Kirchner 2021, o. S.). Für den Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements bedeutet das, dass gesundheitsfördernde Maßnahmen schneller an mehr Menschen überbracht werden können (vgl. Kirchner 2021, o. S.). Diese digitalen Veranstaltungen des BGM können von jedem Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz während der Arbeitszeit genutzt werden, wodurch nicht nur die pro Kopf Ausgaben sinken, sondern auch die Kosten für den Arbeitsausfall eingespart werden können (vgl. Evers 2019, o. S.). Die Teilnehmenden müssen keine weiten Fahrtwege mehr auf sich nehmen, wodurch der Arbeitsausfall verringert wird (vgl. Evers 2019, o. S.). Der Wissenserwerb und die Umsetzung von BGM Maßnahmen kann leicht in den Arbeitsalltag der

Mitarbeitenden integriert werden, wodurch weniger Arbeitsstunden ausfallen, was zu einer Kosteneinsparung führt (vgl. Evers 2019, o. S.).

Durch die Nutzung von Wearables, Webinaren und Gesundheits-Apps aus dem Bereich des BGM kann nachhaltig die Gesundheit der Mitarbeitenden gestärkt werden, wodurch die Anzahl der Krankenstände in einem Unternehmen langfristig verringert wird (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 23). Durch den Rücklauf der Arbeitsunfähigkeitstage kann ein Unternehmen Kosten senken, da Ersatzpersonal nicht benötigt wird und zum anderen kann als Resultat sogar eine Gewinnvermehrung entstehen, da gesunde Mitarbeitende produktiver sind und mehr Leistung erbringen (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 23). Zusätzlich können Kosten für die Suche von neuen Mitarbeitenden gespart werden, da zufriedene und gesunde Arbeitnehmende das Unternehmen nicht verlassen (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, o. S.).

Der Hohe Grad an Personalisierung bietet nicht nur die Chance, dass die Mitarbeitenden motivierter sind, sondern hat auch den positiven Nebeneffekt, dass Maßnahmen gezielter durchgeführt werden können, wodurch Geld für nicht notwendige Anwendungen gespart werden kann (vgl. Kirchner 2021, o. S.). Durch das schnelle Einholen von Feedback kann die Ressource Geld zielgerichteter eingesetzt werden, wodurch sich das betriebliche Gesundheitsmanagement im innerbetrieblichen Wettbewerb langfristig behaupten kann (vgl. Kirchner 2021, o. S.).

Ein weiterer Faktor ist die zunehmende Wirtschaftlichkeit, die mit der Automatisierung von Organisationsprozessen einhergeht (vgl. Kirchner 2021, o. S.). Durch die Digitalisierung können Vor- und Nacharbeiten von Veranstaltungen auch digital vollzogen werden, wodurch Ressourcen geschont werden können (vgl. Kirchner 2021, o. S.). „Denn digitale Instrumente unterstützen die Prozesse der Steuerung, Organisation und Weiterleitung von gesundheitsfördernden Maßnahmen.“ (Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 23). Durch technische Hilfsmittel kann Kommunikation ohne Einschränkungen von statten gehen, wodurch Kosten vom organisatorischen Aufwand erst gar nicht entstehen (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 23).

Alles in Allem bietet die Digitalisierung viele Möglichkeiten, um Kosten zu verringern beziehungsweise gar nicht erst aufkommen zu lassen (vgl. Weidner 2021, o. S.). Digitale Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements sind auf lange Sicht kostengünstiger als analoge klassische Maßnahmen (vgl. Weidner 2021, o. S.). Diese Einsparungen können positiv für Unternehmen und Dienstleister des betrieblichen Gesundheitsmanagements sein. Durch die vielen Kosteneinsparungen ist digitales BGM auch für kleine und mittelständische Unternehmen, kurz KMU, geeignet (vgl. Weidner 2021, o. S.).

3.1.4 Flexibler Einsatz

Wie schon besprochen können digitale Methoden der betrieblichen Gesundheitsförderung zeit- und ortsunabhängig genutzt werden, sodass der Einsatz der Anwendungen sehr flexibel gestaltbar ist (vgl. Weidner 2021, o. S.). Die Digitalisierung der Maßnahmen ermöglicht, dass Mitarbeitende selbst entscheiden können, wann sie etwas für ihre Gesundheit im Arbeitsalltag machen wollen, wodurch die Nutzung der Anwendungen zunimmt (vgl. Weidner 2021, o. S.). Der uneingeschränkte Zugang ermöglicht eine hohe Erreichbarkeit, was einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren im betrieblichen Gesundheitsmanagement ist (vgl. Kirchner 2021, o. S.). Zudem kann die Mitarbeiterzielgruppe erweitert werden, da durch die digitalen Angebote auch Mitarbeitende im Außendienst erreicht werden können, welche sonst durch analoge Angebote nicht erreicht werden können (vgl. Weidner 2021, o. S.; vgl. Kirchner 2021, o. S.). Durch die digitalen Anwendungen werden außerdem junge Mitarbeitende, beispielsweise Auszubildende, und technikaffine Arbeitnehmende angesprochen und zur Gesundheitsförderung animiert (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 22).

Ein weiterer Grund warum digitale Anwendungen flexibel eingesetzt werden können ist, dass die Datenanalyse sehr einfach gestaltet ist (vgl. Wellabe o. J., o. S.). Digitale Tools, wie Smartphones und Wearables, können die Aktivität

und einige Vitaldaten, wie den Puls, messen (vgl. Wellabe o. J., o. S.). Diese können dann für das betriebliche Gesundheitsmanagement als Datengrundlage für verschiedene Analysen dienen (vgl. Wellabe o. J., o. S.). Der schnelle Austausch von Daten bringt auch Vorteile für die Evaluierung von Gesundheitsanwendungen, so kann ein schneller Dialog digital erfolgen und die Akzeptanz und die Reichweite der Maßnahmen nachvollzogen werden (vgl. Wellabe o. J., o. S.). „Durch die Digitalisierung des Angebots und der Maßnahmen wird die Erfassung relevanter Kennzahlen deutlich erleichtert.“ (Kirchner 2021, o. S.).

Ein flexibler Einsatz von Anwendungen ist gegeben, wenn genügend Angebote zur Verfügung stehen. Im Bereich des digitalen BGM gibt es eine enorme Bandbreite an Gesundheits-Apps, welche die verschiedensten Themen beleuchten (vgl. Barmer 2019, o. S.). So können durch digitale Anwendungen Bereiche wie Ernährung, Fitness und Sport, Work-Life-Balance und das Thema Schlaf abgedeckt werden (vgl. Barmer 2019, o. S.). Auch für individuelle Angelegenheiten, wie Allergien oder chronische Krankheiten beispielsweise, gibt es spezielle Apps, mit der die Krankheit überwacht oder an die Medikamenteneinnahme erinnert wird (vgl. Barmer 2019, o. S.). Durch die große Bandbreite von Gesundheits-Apps sind sie im Vergleich zu analogen Methoden flexibel, individuell und kosteneffizient einsetzbar (vgl. Barmer 2019, o. S.). Bevor Gesundheits-Apps im Bereich BGM eingesetzt werden, sollte jedoch ausreichend geprüft werden, ob sie seriös sind und den Leitfaden entsprechend gesundheitsfördernd sind (vgl. Barmer 2019, o. S.).

Zusammenfassend überzeugt die Digitalisierung im Bereich betrieblichen Gesundheitsmanagements mit individuellen, personalisierbaren und flexiblen Einsatzmöglichkeiten und bietet hohe Potenziale für die Gesundheitsförderung von Mitarbeitenden durch digitale Anreize und Belohnungen (vgl. Weidner 2021, o. S.).

3.2 Schwierigkeiten

Die Entwicklung von digitalen Gesundheitsanwendungen ist in den letzten Jahren stark voran geschritten, durch die Corona-Pandemie wurde dieser Trend noch verstärkt, da viele Mitarbeitende ins Homeoffice gegangen sind und persönlicher Kontakt reduziert werden musste (vgl. Wellabe o. J., o. S.). Durch diese rasche Entwicklung gibt es einige Herausforderungen in der richtigen Umsetzung und in der Kontrolle von digitalen Angeboten (vgl. Wellabe o. J., o. S.).

3.2.1 technische Mittel

Das digitale BGM setzt auf die Nutzung von Gesundheitsplattformen, Wearables und Gesundheits-Apps, um so die Gesundheit der Mitarbeitenden zu messen und nachhaltig zu stärken (vgl. Barmer 2019, o. S.). Aus dem Einsatz digitaler Instrumente resultieren verschiedene Anforderungen, um die Angebote problemlos nutzen zu können (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 28). So müssen Arbeitnehmende einen Zugriff auf technische Mittel haben, um an Online-Veranstaltungen teilzunehmen oder Gesundheitsplattformen nutzen zu können (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 28). In vielen Berufen gehört die Arbeit mit einem Computer zum Alltag, wodurch diese leicht durch digitale Maßnahmen am Arbeitsplatz erreicht werden können. Hingegen in anderen Berufszweigen keine Computer für jeden Mitarbeitenden zugänglich sind, beispielsweise im Bereich des Handwerks oder der Produktion (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 28.). So kann beispielhaft ein Straßenbauer während seiner Arbeitszeit nicht durch digitale Angebote, bei denen ein Computer benötigt wird, erreicht werden, was eine Schwierigkeit für den Bereich BGM darstellt. Neben der Verfügbarkeit eines Computers spielt auch eine gute Internetverbindung eine große Rolle (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 28). Auch diese Nutzungsanforderung können viele Arbeitgebende

nicht für ihre Mitarbeitenden garantieren, wodurch die Anwendung von digitalen Maßnahmen für diese Berufsbereiche nicht möglich ist, beziehungsweise sehr schwer umsetzbar ist (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 28).

Im Zusammenhang mit dem digitalen BGM werden verschiedene Wearables eingesetzt, welche durch den Arbeitgebenden in den meisten Fällen angeschafft werden müssen, um so keine Benachteiligungen zwischen den unterschiedlichen gesellschaftlichen Schichten entstehen zu lassen (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 28). Wenn die Kostenfrage nicht ausreichend geklärt ist und Mitarbeitende die Kosten einer Anschaffung eines mobilen Endgerätes nicht alleine bewerkstelligen können, so kann es zur Ausschließung einer Zielgruppe kommen, was nicht im Sinne des BGM ist (vgl. Junker & Kaluza 2018, S. 633). Diese Anschaffung kann zu hohen Kosten führen, bei denen Krankenkassen meist nur geringe Beträge übernehmen (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 28). Smartphones können bestimmte Messinstrumente, wie die Schrittzählung übernehmen, jedoch tragen Mitarbeitende diese nicht immer am Körper wodurch die Messung verfälscht wäre, wobei hingegen Smartwatches als gängiges Wearable im Vergleich noch mehr Vitaldaten messen können, welche für ein richtiges Tracking der Aktivität und eine ausführliche Analyse wichtig sind (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 4).

Laut Statista Auswertung besitzen etwa 86% der Deutschen über 14 Jahre ein Smartphone (vgl. VuMA; Bitkom Research zitiert nach de.statista.com 2021, o. S.). Auch wenn viele Menschen heutzutage schon ein Handy besitzen und somit Zugang auf digitale Anwendungen hätten, lässt es sich bei vielen Arbeitnehmenden schwer in den Arbeitsalltag integrieren (vgl. Winter & Riedl 2021, S. 5). Vor allem Handwerks- und Baubetriebe haben oft nicht die Mittel für jeden Mitarbeitenden einen uneingeschränkten Zugang zu digitalen Angeboten des BGM bereit zu stellen (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 28). Vor allem Arbeitnehmende im primären und sekundären Sektor haben meist keinen Zugang auf technische Mittel während der Arbeitszeit, wodurch die Nutzung von digitalen Maßnahmen auf Pausen oder nach Dienstschluss

beschränkt ist, was nicht im Sinne des BGM ist (vgl. Junker & Kaluza 2018, S. 633).

Für den Bereich digitalen BGM bedeutet dies, dass nicht alle Mitarbeitende durch digitale Maßnahmen erreicht werden können, da die nötigen technischen Mittel oftmals zu kostenintensiv sind und dadurch nicht in allen Betrieben zur Verfügung stehen (vgl. Winter & Riedl 2021, S. 4). Nur Mitarbeitende, welche die technischen Voraussetzungen erfüllen, können an digitalen Anwendungen teilnehmen, was den Bereich vor eine Herausforderung stellt (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 28).

3.2.2 Psychische Effekte

Im Zuge der Corona-Pandemie hat das Arbeiten im Homeoffice zugenommen, wodurch es zum alltäglichen Leben gehört, ausschließlich über digitale Wege zu kommunizieren (vgl. Lengen et al. 2020, S. 63). Durch die Arbeit auf Distanz kommt es in vielen Fällen zur sozialen Isolation, welche die Arbeitsmotivation verringert und in schlimmsten Fall zu Depressionen führen kann (vgl. Lengen et al. 2020, S. 63). Soziale Isolation kann negative Auswirkungen auf die psychische Gesundheit haben unabhängig vom Alter der Betroffenen (vgl. Lengen et al. 2020, S. 63).

Diese Ausgangslage stellt das betriebliche Gesundheitsmanagement vor eine Herausforderung, da die Möglichkeit besteht, dass durch digitale Angebote die soziale Isolation verstärkt werden kann, wenn sie nicht richtig durch starke Kommunikation aufgebaut und in enger Zusammenarbeit mit der Führungskraft stattfinden (vgl. Lengen et al. 2020, S. 64). Somit würde der Versuch der Gesundheitsförderung scheitern und das Gegenteil würde eintreten, was nicht im Sinne des BGM ist.

Im Umkehrschluss bedeutet das, dass digitales BGM nur dann wirklich erfolgreich sein kann, wenn ein Unternehmen vollkommen digitalisiert ist und eine gut strukturierte Kommunikation aufweist (vgl. Lengen et al. 2020, S. 64f).

Das heißt, wenn zum Beispiel ein Unternehmen auf Homeoffice Arbeitsplätze durch die Pandemie umsteigen musste und noch keine wirkliche Kommunikation zwischen den Mitarbeitenden untereinander und den Führungskräften durch beispielsweise virtuelle Meetings besteht, wird es für das BGM schwer digitale Maßnahmen erfolgreich umzusetzen (vgl. Lengen et al. 2020, S. 64f). Schlussfolgernd ist die soziale Situation im digitalisierten Unternehmen ausschlaggebend, ob digitale Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagement gesundheitsfördernd sind oder soziale Isolation noch unterstützen (vgl. Lengen et al 2020, S. 63-65).

Durch die Digitalisierung werden von Arbeitnehmenden neue Kompetenzen abgefragt, da sich die Arbeitswelt verändert und neue Anforderungen mit sich bringt (vgl. Richter et al. 09/2020, S. 389). So ist es wichtig, dass Mitarbeitende vor allem über digitale Kompetenzen verfügen, um dem digitalen Arbeitsalltag gewappnet zu sein und die technischen Mittel benutzen zu können (vgl. Richter et al. 09/2020, S. 389). Die Digitalisierung erfordert eine stetige Weiterentwicklung der Arbeitnehmenden, um so den neuen Anforderungen angepasst zu sein (vgl. Richter et al. 09/2020, S. 389). Für die Arbeit in einer digitalisierten Welt brauchen Mitarbeitende die Fähigkeiten Resilienz und Multitasking, da sich die Arbeitswelt immer mehr mit dem privaten Leben verblendet (vgl. Lengen et al 2020, S. 64f).

Diese Entwicklung muss der Bereich BGM in der Arbeit berücksichtigen. Digitale Maßnahmen erfordern soziale und individuelle Ressourcen der Teilnehmenden, um einen Nutzen aus der Veranstaltung zu ziehen (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 28; vgl. Richter et al. 09/2020, S. 389f). Wenn diese Fähigkeiten bei einem Arbeitnehmenden nicht vorhanden sind, so kann eine digitale Anwendung nicht erfolgreich sein und zudem zu einem negativen Output beim Teilnehmenden führen (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 28). Vor allem für ältere Personen, die nicht mit technischen Geräten aufgewachsen sind und sie somit in den meisten Fällen nicht bedienen können, ist diese Situation schwierig zu handhaben (vgl. Winter & Riedl 2021, S. 5). Die Herausforderung liegt hierbei darin, dass ältere Mitarbeitende durch fehlendes Wissen nicht ausgeschlossen werden, sondern durch Schulungen

die nötigen Ressourcen generieren, um so bei digitalen BGM Maßnahmen nicht benachteiligt zu sein (vgl. Richter et al. 09/2020, S. 389).

In diesem Zusammenhang steht der Bereich BGM vor einer Herausforderung. Durch die Pandemie erfuhren viele Bereiche einen Digitalisierungsschub, den viele Arbeitgebende nicht vorhergesehen haben, beziehungsweise aufgrund von Gewohnheiten nicht umsetzen wollten (vgl. Hoffmann & Wintermann 2020, o. S.). Aus diesem Grund kann davon ausgegangen werden, dass Mitarbeitende nicht immer die notwendigen Ressourcen besitzen, um bei digitalen Maßnahmen einen positiven Mehrwert für sich selbst rauszuziehen (vgl. Richter et al. 09/2020, S. 389). Für viele Arbeitnehmende ist die Situation neu, wodurch die Ausgangslage für ein gut funktionierendes digitales BGM nicht immer gegeben ist (vgl. Hasselmann 2018, S. 57).

3.2.3 Datenschutz

Die Gesundheit ist ein sehr individuelles und intimes Thema für viele Menschen, worüber nicht immer jeder Mitarbeitende oder sogar die Führungskraft Bescheid wissen sollte (vgl. Wellabe o. J., o. S.). Eine fortschreitende Digitalisierung initialisiert einen erhöhten Datenverkehr, welcher mit einer Datenspeicherung von sensiblen Daten einhergeht (vgl. Walle o. J, o. S.). Digitale Gesundheitsanwendungen, wie Gesundheits-Apps oder Wearables messen die Aktivität und Vitaldaten eines Nutzers und speichern und verwalten diese (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 26). Durch Wearables oder auch Smartphones kann sogar eine Ortung durch GPS erfolgen, wodurch in den meisten Fällen die sportliche Aktivität getrackt wird (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 4). Auch bei Online-Veranstaltungen, welche mit einer Webcam durchgeführt werden, können Daten aus dem privaten Leben durch die Kamera aufgezeigt werden, welche sonst bei analogen Vor-Ort-Veranstaltungen nicht erfasst werden würden.

Die Vermischung von Privatleben mit dem Arbeitsleben, vor allem beim Arbeiten im Homeoffice, spielt auch beim Datenschutz eine große Rolle (vgl. Haufe Online Redaktion 2020a, o. S.). Eine Gefahr, dass Daten an falsche Personen gelangen oder nicht im Sinne der Person, von der sie stammen, eingesetzt werden gibt es auch trotz Datenschutzgesetz und Kontrollen durch Betriebs- und Personalräte (vgl. Walle o. J., o. S.). Diese Gefahr geht vor allem durch die Digitalisierung an sich aus, da eine Kontrolle durch den hohen Datenverkehr erschwert ist (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 26).

Von den Arbeitnehmenden gibt es verschiedene Befürchtungen zum Datenschutz von sensiblen Gesundheitsdaten (vgl. Walle o. J., o. S.). So haben manche Beschäftigte Angst, dass ihre gemessenen und gespeicherten Daten zur Bewertung ihrer Arbeit genutzt werden und sich dadurch negative Konsequenzen für die Mitarbeitenden ergeben (vgl. Walle o. J., o. S.). Andere Arbeitnehmende haben Angst, dass sie durch die Messung ihrer Aktivitäten, ständig überwacht werden (vgl. Barmer 2019, o. S.). Auch wenn es um die Bewertung der Arbeitsbedingungen und der Führungsqualität geht, haben viele Mitarbeitende Angst, dass ihre Antworten nicht ordentlich anonymisiert werden und somit auf jeden einzelnen zurückzuführen sind (vgl. Walle o. J., o. S.). Aufgrund dieser Bedenken kommt es oftmals zu einer Ablehnung von gesundheitsfördernden digitalen Anwendungen. Diese Bedenken treten vorwiegend bei fehlender Transparenz und fehlender Aufklärung zum Datenschutz auf (vgl. Barmer 2019, o. S.).

Für den Bereich BGM ist der Datenschutz die größte Schwierigkeit bei der Umsetzung von digitalen Anwendungen (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 26). Beim Umgang mit sensiblen Daten ist es wichtig sich an gesetzliche Anforderungen und Vorschriften zu halten, um so einen Datenmissbrauch vorzubeugen (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 26). Für die Arbeit im Bereich BGM ist es wichtig gesundheitsbezogene Daten zu erfassen, um so den Bedarf und die Ausgangslage zu messen und so gegebenenfalls Maßnahmen zu planen (vgl. Graß 2018, o. S.). Vor allem in Zeiten der digitalen Angebote ist es wichtig, Gesundheitsdaten zu erfassen und daraus individuelle Maßnahmen zu ergreifen (vgl. Graß 2018, o. S.). Unter Beachtung der

Bedenken der Arbeitnehmenden ist es wichtig für den Datenschutz zu sensibilisieren und die Mitarbeitenden mit weitreichender Transparenz über das Vorgehen und über die Verarbeitung von Daten aufzuklären (vgl. Barmer 2019, o. S.).

Für den Bereich BGM bedeutet das, dass Maßnahmen nur dann von Mitarbeitenden akzeptiert und vollkommen genutzt werden, wenn der Datenschutz im Voraus ausreichend geklärt ist. „Somit ist die Kontrolle bzw. die Gewährleistung von Datenschutz und Datensicherheit eine Hürde [...].“ (Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 26). Ein weiterer wichtiger Punkt ist, dass der Bereich von den Teilnehmenden eine Einwilligung der Datenerhebung benötigt, welche durch die EU-Datenschutz-Grundverordnung vorgesehen ist (vgl. Graß 2018, o. S.).

Schlussfolgernd bedeutet das, dass digitales BGM nur dann wirklich erfolgreich umgesetzt werden kann, wenn die Datenschutzrichtlinien eingehalten werden und die Teilnehmenden im Voraus ausreichend über das Vorgehen aufgeklärt worden sind. Das Vertrauen der Arbeitnehmenden muss auf der Seite des betrieblichen Gesundheitsmanagements liegen, was in Zeiten der Digitalisierung aufgrund von Unwissenheit nicht einfach ist (vgl. Walle o. J., o. S.; vgl. Richter et al. 09/2020, S. 389).

3.2.4 Digitaler Stress

Durch die fortlaufende Digitalisierung werden digitale Technologien und Medien ganzheitlich in den Arbeitsalltag und auch im Privaten integriert (vgl. Gimpel et al. 2019, S. 7). Durch die Integration treten neue Anforderungen und Belastungen auf (vgl. Gimpel et al. 2019, S. 7). Die intensive Nutzung von digitalen Technologien fordert mehr digitale Kompetenzen, welche wenn sie nicht ausreichend bei einem Mitarbeitenden vorhanden sind, zur Belastung werden (vgl. Gimpel et a. 2019, S. 11).

Als potenzielle Folge der Belastungsänderung kann Stress angesehen werden, welcher im digitalen Zeitalter als digitaler Stress betitelt wird (vgl. Gimpel et al. 2019, S. 7). „Stress entsteht dann, wenn die eigenen zur Verfügung stehenden Ressourcen nicht zu den Anforderungen passen.“ (Mauritz o. J., o. S.). Überleitend tritt digitaler Stress auf, wenn Mitarbeitende nicht ausreichend über digitale Kompetenzen verfügen, um neue Technologien zu benutzen (vgl. Mauritz o. J., o. S.). Digitaler Stress entsteht also immer dann, wenn Mitarbeitende den Umgang mit digitalen Anwendungen als belastend ansehen (vgl. Mauritz o. J., o. S.). Dieser Faktor kann durch die Dauer oder Art der Nutzung aber auch durch die digitale Anwendung an sich bestimmt werden (vgl. Mauritz o. J., o. S.). Vor allem ältere Beschäftigte und nicht technikaffine Mitarbeitende sind betroffen, da sie oft nicht über ausreichende Ressourcen verfügen und mit der Situation der Digitalisierung schlichtweg überfordert sind (vgl. Mauritz o. J., o. S.).

Wenn Mitarbeitende nicht genügend Coping-Strategien besitzen, um den Stress zu bewältigen und sich zu entspannen, so können langfristige Konsequenzen für die Gesundheit resultieren (vgl. Gimpel 2019, S. 12). Bereits bekannt ist, dass es zu einer Verminderung der Produktivität und der Arbeitszufriedenheit kommen kann (vgl. Gimpel 2019, S. 12). Zudem kann das Verhältnis zum Arbeitgebenden langfristig zerstört werden und als Endpunkt des Ganzen dann der Burn-out stehen (vgl. Gimpel 2019, S. 12).

Im Arbeitsalltag mit Technologien ergeben sich verschiedene Belastungsfaktoren, welche digitalen Stress verstärken können (vgl. Mauritz o. J., o. S.). Dazu zählen unter anderem die Komplexität der Anwendungen, die Überflutung von Informationen, die Omnipräsenz und die mögliche Leistungsüberwachung (vgl. Mauritz o. J., o. S.). Die Omnipräsenz ist ein wichtiger Faktor im Zusammenhang mit digitalen Stress, welcher durch die ständige Erreichbarkeit und das Vermischen von Privatleben und Arbeitsalltag einher geht (vgl. Mauritz o. J., o. S.). Durch die ständige Erreichbarkeit fehlen Zeiten zur Regeneration und Erholung, wodurch digitaler Stress verstärkt wird (vgl. Mauritz o. J., o. S.). Der Punkt der Leistungsüberwachung ist genauso wichtig, welcher durch Mitarbeitende am meisten wahrgenommen wird (vgl.

Gimpel 2019, S. 26). Dank digitaler Mittel können Leistungen von Arbeitnehmenden überwacht und verglichen werden, was zu einem erhöhten Leistungsdruck führt (vgl. Mauritz o. J., o. S.).

In Zeiten der Corona-Pandemie haben sich die Belastungsfaktoren individuell entwickelt (vgl. Gimpel et al. 2020, S. 5). So nimmt vor allem die Omnipräsenz zu, wohingegen die Leistungsüberwachung durch die Distanz zum eigentlichen Arbeitsplatz durch das Homeoffice leicht abnimmt (vgl. Gimpel et al. 2020, S. 9). Dennoch sind die Belastungsfaktoren immer noch beständig und können digitalen Stress auslösen.

Diese Ausgangslage stellt eine Herausforderung für den Bereich des digitalen BGM dar. Digitale Anwendungen können zu gesundheitlichen Schäden, vor allem der Psyche, führen (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 28). Mitarbeitende in der digitalen Arbeitswelt sind Belastungsfaktoren ausgesetzt, wodurch digitaler Stress und psychische Schäden entstehen können (vgl. Mauritz o. J., o. S.). Diese können durch digitale Anwendungen des BGM noch verstärkt werden, wenn die Mitarbeitenden schon im Arbeitsalltag von digitalen Technologien überfordert sind (vgl. Mauritz o. J., o. S.; vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 28). Der Belastungsfaktor Leistungsüberwachung spielt in diesem Zusammenhang auch eine Rolle. Durch Wearables werden die Aktivität und die Vitaldaten von Mitarbeitenden überwacht und ausgewertet, um Maßnahmen bedarfsgerecht zu planen (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 26). Wenn Arbeitnehmende im Betrieb durch den Belastungsfaktor Leistungsüberwachung unter Leistungsdruck stehen, so kann durch die Überwachung der Aktivität dieses Gefühl noch verstärkt werden (vgl. Mauritz o. J., o. S.; vgl. Barmer 2019, o. S.).

Zusammenfassend muss sich der Bereich des digitalen BGM den Belastungsfaktoren im digitalen Arbeitsalltag bewusst sein und beachten, dass digitale Anwendungen auf Dauer zu gesundheitlichen Schäden führen können, wenn Mitarbeitende durch digitale Anwendungen überfordert sind oder die Dauer und Art der Nutzung nicht dem Optimum entspricht (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 28). Unter Nichtbeachtung dieser Situation können

Mitarbeitende keinen positiven Output aus den gesundheitsfördernden Maßnahmen nehmen (vgl. Matusiewicz & Kaiser 2018, S. 28).

3.2.5 Effektivität

Digitale Anwendungen bieten die Möglichkeit sie orts- und zeitunabhängig einzusetzen, wodurch sie auch im Privatleben genutzt werden können (vgl. Weidner 2021, o. S.). Diese Ausgangslage birgt die Gefahr, dass die Grenzen zwischen Individualprävention und betrieblichem Gesundheitsmanagement allmählich verschwimmen und Arbeitnehmenden zu viel Eigenverantwortung überlassen wird (vgl. Junker & Kaluza 2018, S. 633). Bei Mitarbeitenden kann der Eindruck entstehen, dass sie mit dem Thema Gesundheit alleine gelassen werden und das Thema BGM nicht mehr Aufgabe des Unternehmens ist, was in einem großen Kontrast zur eigentlichen Intention des betrieblichen Gesundheitsmanagements steht (vgl. Junker & Kaluza 2018, S. 633). Diese Entwicklung hätte zur Folge, dass sich die Gesundheit der Arbeitnehmenden durch die reine Überforderung und dem Gefühl alleine gelassen zu werden verschlechtert (vgl. Junker & Kaluza 2018, S. 633f). Die Effektivität von digitalen Maßnahmen wäre dann gleich null, weil sie keinen gesundheitsfördernden Output bezwecken.

Inwiefern digitale Anwendungen, wie Gesundheits-Apps, effektiv die Gesundheit fördern hängt von der Seriosität der Anwendung ab (vgl. Barmer 2019, o. S.). So können nur Gesundheits-Apps, welche Leitfaden konform sind und eine gewisse Aktualität vorweisen, nachhaltig etwas für die Gesundheit tun (vgl. Barmer 2019, o. S.). Zudem muss der Datenschutz abgesichert sein, wodurch Mitarbeitende der Nutzung von Apps ohne Bedenken zustimmen können (vgl. Barmer 2019, o. S.). Ein weiterer wichtiger Punkt ist, dass Apps nur dann effektiv im Bereich BGM eingesetzt werden können, wenn sie keine Diagnosen stellen, sondern nur das Gesundheitsverhalten beeinflussen (vgl. Barmer 2019, o. S.).

Digitale Anwendungen können individualisiert eingesetzt werden, jedoch bedarf das Thema Gesundheit oftmals durch die Intimität und Emotionalität eine menschliche Komponente (vgl. Wellabe o. J., o. S.). Im Rahmen von technischen Mitteln geben Mitarbeitende oftmals nicht ihre wahren Motivationen an und geben oft keine tiefen Einblicke in ihre Gesundheit (vgl. Wellabe o. J., o. S.). Erst im zwischenmenschlichen Gespräch werden diese Dinge gerne thematisiert (vgl. Wellabe o. J., o. S.). Demnach ist es sinnvoll nicht ganzheitlich auf digitale Anwendungen zu setzen, um so die Effektivität von BGM Maßnahmen zu steigern (vgl. Wellabe o. J., o. S.).

Ein letzter Punkt in der Effektivität von digitalen Maßnahmen zeigt sich im Bereich der Maßnahmenableitung- und Umsetzung (vgl. Junker & Kaluza 2018, S. 637). So ist es fraglich inwiefern digitale Anwendungen bei einer Neuorganisation des Unternehmens, bei der Veränderung von Umgebungsfaktoren wie Lärm oder Nässe, sowie bei einer Veränderung des Führungsverhalten unterstützen können (vgl. Junker & Kaluza 2018, S. 637). Bei der Maßnahmenableitung und -umsetzung kommt es auf zwischenmenschlichen Austausch zwischen den Mitarbeitenden, den Bereich BGM als Vermittler und der Führungsebene an, um effektiv etwas im Unternehmen zu verändern (vgl. Junker & Kaluza 2018, S. 637). Digitale Maßnahmen können analoge Methoden schlussfolgernd nicht auf allen Ebenen ersetzen, jedoch auf vielen Ebenen aufgrund der vielen Vorteile unterstützend wirken (vgl. Winter & Riedl 2021, S. 4).

4. Kapitel 3: Fazit

Die vorliegende Bachelorarbeit sollte die Frage „Welche Möglichkeiten und Schwierigkeiten bietet die Digitalisierung für den Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements?“ beantworten. Für die Beantwortung der Forschungsfrage wurde eine weitreichende Literaturrecherche durchgeführt, die sich aufgrund der Aktualität des Themas nicht nur auf niedergeschriebene

Bücher, sondern auch auf Online-Zeitschriften, Online-Artikel und E-Books bezieht.

Aus der Literaturanalyse geht hervor, dass die Digitalisierung allgegenwärtig ist und unsere Arbeitswelt grundlegend verändert, wodurch sich zwangsläufig auch der Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements mit digitalen Anwendungen auseinandersetzen muss. Vor allem durch die Corona-Pandemie wird die digitale Veränderung beschleunigt.

Digitale Anwendungen haben eine große Bandbreite und bieten verschiedene Vorteile bei der Nutzung. So stellte sich heraus, dass die Motivation der Mitarbeitenden durch Gamification-Ansätze in technischen Maßnahmen verstärkt werden kann, wodurch die Nutzung der Anwendungen sichergestellt ist.

Die orts- und zeitunabhängige Nutzbarkeit von digitalen Anwendungen gewährt einen flexiblen Einsatz in den Arbeitsalltag. So können Arbeitnehmende individuell gesundheitsfördernde Maßnahmen anwenden. Hieraus resultiert eine Zielgruppenerweiterung, da auch Mitarbeitende ohne festen Arbeitsplatz durch digitale Anwendungen erreicht werden. Das hat zur Folge, dass Mitarbeitende zufriedener und gesünder sind.

Durch digitale Anwendungen können auch Ressourcen auf der Seite des Betrieblichen Gesundheitsmanagements gespart werden, da direkte Kosten verringert werden beziehungsweise aufgrund der Online-Veranstaltungen fast nicht mehr anfallen. Auch Kosten für die Vor- und Nachbereitung von Veranstaltungen können durch technische Mittel verringert werden.

In der Literatur wird die Sensibilisierung der eigenen Gesundheit der Arbeitnehmenden durch digitale Anwendungen als Chance für den Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements hervorgehoben. So stellte sich heraus, dass digitale Maßnahmen einen hohen Grad an Personalisierung besitzen, wodurch Mitarbeitende sich gezielter unter Hilfenahme von Wearables oder Gesundheitsplattformen mit ihrer eigenen Gesundheit beschäftigen.

Aus den Ergebnissen der Literaturanalyse lassen sich auch Schwierigkeiten ablesen. Das Thema Datenschutz ist in Zeiten der Digitalisierung unabwendbar. Aufgrund der Sensibilität der Gesundheitsdaten ist Datenschutz im Bereich BGM sehr wichtig, jedoch ist es aufgrund des hohen Datenverkehrs und der Digitalisierung an sich nicht immer einfach ihn zu gewährleisten.

Eine weitere Herausforderung besteht in der Bereitstellung von technischen Mitteln. So können Arbeitgebende ihren Arbeitnehmenden nicht in jedem Berufszweig die nötigen technischen Mittel zur Verfügung stellen, wodurch eine Ausgrenzung einer Zielgruppe entsteht. Mitarbeitende benötigen digitale Kompetenzen im Umgang mit technischen Mitteln. Wenn diese nicht vorhanden sind, können negative Konsequenzen für die psychische Gesundheit folgen. In diesem Zusammenhang wird der digitale Stress als weitere Schwierigkeit für den Bereich definiert. Der Effektivitätsnachweis kann als letzte Herausforderung angesehen werden. Wissenschaftler denken, dass digitale Anwendungen keine Arbeitsbedingungen verändern und den persönlichen Austausch ersetzen können.

Durch die Literaturanalyse wurde schlussendlich aufgezeigt, dass die Digitalisierung Vorteile für den Bereich BGM mit sich bringt, jedoch ergeben sich auch Herausforderungen, mit welchen sich der Bereich auseinandersetzen muss und welche für eine erfolgreiche Durchführung von digitalen Anwendungen beachtet werden müssen. Als Schlussfolgerung lässt sich sagen, dass analoge Maßnahmen zum jetzigen Wissensstand in der Wissenschaft nicht vollständig von digitalen Anwendungen abgelöst werden, jedoch als Ergänzung fungieren können.

5. Bibliografie

5.1 Literaturverzeichnis

Barton, Thomas; Müller, Christian; Seel, Christian (2018): Digitalisierung – eine Einführung. In: Seel, Christian (2018): Digitalisierung in Unternehmen – von den theoretischen Ansätzen zur praktischen Umsetzung, S. 3-7, Springer Vieweg, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, Wiesbaden, ISBN 978-3-658-22772-2

Bengler, Klaus & Sträter, Oliver (2019): Positionspapier Digitalisierung der Arbeitswelt, Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 2019 (73), S 243- 245

Brodersen, Sören & Lück, Patricia (2016): Apps, Blogs und Co.- Neue Wege in der betrieblichen Gesundheitsförderung?, iga.Wegweiser, 2016 (1)

Eilers, Silke & Rump, Jutta (2017): Arbeit 4.0 – Leben und Arbeiten unter neuen Vorzeichen, In: Eilers, Silke & Rump, Jutta (2017): Auf dem Weg zur Arbeit 4.0, Springer Gabler, Berlin, ISBN 978-3-662-49746-3

Gimpel, Henner; Bayer, Sarah; Lanzl, Julia; Regal, Christian; Schäfer, Ricarda; Schoch, Manfred (2020): Digitale Arbeit während der COVID-19-Pandemie, Eine Studie zu den Auswirkungen der Pandemie auf Arbeit und Stress in Deutschland, Projektgruppe Wirtschaftsinformatik des Fraunhofer FIT, Augsburg <https://doi.org/10.24406/FIT-N-618361>

Gimpel, Prof. Dr. Henner; Lanzl, Julia; Regal, Christian; Urbach, Prof. Dr. Nils; Wischniewski, Dr.-Ing. Sascha; Tegtmeyer, Dr. Patricia; Kreilos, Mathias; Kühlmann, Prof. Dr. Thorsten M.; Becker, Julia; Eimecke, Jörgen; Derra, Nicholas Daniel (2019): Gesund digital arbeiten?!, Eine Studie zu digitalem Stress in Deutschland, Projektgruppe Wirtschaftsinformationstechnik FIT, Augsburg, DOI: 10.24406/fit-n-562039

Hasselmann, Oliver (2018): Digitales BGM für die Arbeitswelt 4.0, In: Digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement. Theorie und Praxis. Matusiewicz, D. & Kaiser, L. (2018), S. 57-71, Springer Gabler, Wiesbaden. ISBN 978-3-658-14549-1

Junker, Nina M. & Kaluza Antonia J. (2018): Möglichkeiten und Grenzen im digitalen BGM aus Unternehmenssicht, In: Digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement. Theorie und Praxis. Matusiewicz, D. & Kaiser, L. (2018), S. 631-641, Springer Gabler, Wiesbaden. ISBN 978-3-658-14549-1

Lengen, Julia Christine; Kordsmeyer, Ann-Christin; Rohwer, Elisabeth; Harth, Volker; Mache, Stefanie (2020): Soziale Isolation im Homeoffice im Kontext der Covid-19-Pandemie, Hinweise für die Gestaltung von Homeoffice im Hinblick auf soziale Bedürfnisse, Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie, 2021 (71), S. 63-68

Lexa, Carsten (2021): Fit für die digitale Zukunft: Trends der digitalen Revolution und welche Kompetenzen Sie brauchen, Peter Buchenau The Right Way GmbH, Waldbrunn

Matusiewicz, D. & Kaiser, L. (2018): Effekte der Digitalisierung auf das Betriebliche Gesundheitsmanagement, In: Digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement. Theorie und Praxis. Matusiewicz, D. & Kaiser, L. (2018), S. 1-34, Springer Gabler, Wiesbaden. ISBN 978-3-658-14549-1

Richter, Götz; Ribbat, Mirko; Tisch, Anita (09/2020): Die digitale Transformation der Arbeit – Anforderungen und Chancen für Beschäftigte, sicher ist sicher, September 2020 (71.), S. 388-393

Schleiter, André & Zech, Gabriel da Silva (04/2020): Digitale Kompetenzen – für Arbeitgeber immer wichtiger, Zukunft Soziale Marktwirtschaft, Bertelsmann Stiftung, 04/2020

Strohschen, Jacqueline-Helena & Wolf, Thomas (2018): Digitalisierung: Definition und Reife, Quantitative Bewertung der digitalen Reife, Informatik-Spektrum, 2018 (41), S. 56-64

Walter, Utz Niklas & Mess, Filip (2018): Digitale Lösungen für die Betriebliche Gesundheitsförderung – ein Überblick, In: Digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement. Theorie und Praxis. Matusiewicz, D. & Kaiser, L. (2018), S. 72-81, Springer Gabler, Wiesbaden. ISBN 978-3-658-14549-1

Winter, Raphaela & Riedl, René (2021): Chancen und Herausforderungen eines digitalen betrieblichen Gesundheitsmanagements, Prävention und Gesundheitsförderung, University of Applied Sciences Upper Austria, Campus Steyr, Steyr, Österreich

5.2 Onlinequellen

Albrecht, Urs-Vito (2016): Chancen und Risiken von Gesundheits-Apps (CHARISMHA), Peter L. Reichertz Institut für Medizinische Informatik der TU Braunschweig und der Medizinischen Hochschule Hannover, online abrufbar, https://publikationsserver.tu-braunschweig.de/receive/dbbs_mods_00060000 [letzter Zugriff 10.04.2021]

AOK Nordost – Fachportal für Arbeitgeber (2020): Chancen der Digitalisierung für BGF und BGM, AOK Nordost, Potsdam, <https://www.aok.de/fk/betriebliche-gesundheit/grundlagen/betriebliche-gesundheitsfoerderung/chancen-der-digitalisierung-fuer-bgf-und-bgm/> [letzter Zugriff 08.04.2021]

Barmer (2019): Digitale Arbeit, Mit digitalen Begleitern durch den Alltag!, Barmer, Berlin, <https://www.barmer.de/firmenkunden/service-beratung/arbeit-und-gesundheit/gesundheitsapps-238182> [letzter Zugriff 12.04.2021]

BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) (2018): Die Notwendigkeit von Führung in einer digitalisierten Arbeitswelt – eine Netnografie, baua Fokus, Dortmund,

https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Fokus/Fuehrung-Netnografie.pdf?__blob=publicationFile&v=7 [letzter Zugriff 07.04.2021]

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (o. J.): Den digitalen Wandel gestalten, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Berlin,

<https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Dossier/digitalisierung.html> [letzter Zugriff 24.04.2021]

Evers, Laura (2019): Weiterbildung 2019: Wie neue Lernmethoden Kosten senken, blink.it GmbH & Co. KG, Darmstadt,

<https://www.blink.it/blog/weiterbildung-2019-wie-neue-lernmethoden-kosten-senken> [letzter Zugriff 14.04.2021]

GKV Spitzenverband (2021): Betriebliche Gesundheitsförderung, GKV

Spitzenverband, Berlin, <https://www.gkv->

[spitzenverband.de/krankenversicherung/praevention_selbsthilfe_beratung/praevention_und_bgf/bgf/BGF_s.jsp](https://www.gkv-spitzenverband.de/krankenversicherung/praevention_selbsthilfe_beratung/praevention_und_bgf/bgf/BGF_s.jsp) [letzter Zugriff 11.04.2021]

Graß, Ann-Kathrin (2018): Betriebliches Gesundheitsmanagement.

Herausforderung Datenschutz, Hauf-Lexware GmbH & Co. KG, Freiburg,

https://www.haufe.de/arbeitsschutz/gesundheit-umwelt/umfrage-datenschutz-im-bgm_94_364476.html [letzter Zugriff 21.04.2021]

Haufe Online Redaktion (2020a): Datenschutz im Homeoffice, Haufe-

Lexware GmbH & Co. KG, Freiburg,

<https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/datenschutz-im->

[homeoffice_76_512256.html#:~:text=Im%20Homeoffice%20muss%20sicher%20gestellt%20sein,die%20zu%20sch%C3%BCtzenden%20Daten%20erhalten.](https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/datenschutz-im-homeoffice_76_512256.html#:~:text=Im%20Homeoffice%20muss%20sicher%20gestellt%20sein,die%20zu%20sch%C3%BCtzenden%20Daten%20erhalten.)

[letzter Zugriff 21.04.2021]

Haufe Online Redaktion, o. V. (2020b): Status Quo des Betrieblichen Gesundheitsmanagements während der Corona-Pandemie, News 17.07.2020, Herausgeber: haufen.de/arbeitsschutz, Freiburg, https://www.haufe.de/arbeitsschutz/gesundheit-umwelt/bgm-waehrend-der-corona-pandemie_94_520864.html [letzter Zugriff 08.04.2021]

Haufe Online Redaktion, o. V. (2021): BGM mit und nach Corona, News 08.01.2021, Herausgeber: haufe.de/arbeitsschutz, Freiburg, https://www.haufe.de/arbeitsschutz/gesundheit-umwelt/wie-wird-2021-bgm-mit-und-nach-corona_94_533804.html [letzter Zugriff 08.04.2021]

Hess, Thomas (2019): Digitalisierung, Enzyklopädie der Wirtschaftsinformatik Online-Lexikon, Potsdam: Universität Potsdam, <https://www.enzyklopaedie-der-wirtschaftsinformatik.de/lexikon/technologien-methoden/Informatik--Grundlagen/digitalisierung> [letzter Zugriff 06.04.2021]

Hoffmann, Anke & Wintermann, Dr. Ole (2020): Die Auswirkungen der Corona-Krise auf die Arbeitswelt: Was bleibt und was nicht?, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/betriebliche-arbeitswelt-digitalisierung/projektnachrichten/die-auswirkungen-der-corona-krise-auf-die-arbeitswelt> [letzter Zugriff 20.04.2021]

Hühne, Philipp (2020): Umfrage: Seit Covid-19 nutzen die Deutschen digitale Kanäle wie nie zuvor, McKinsey & Company, Düsseldorf, <https://www.mckinsey.de/news/presse/umfrage-digitalisierung-deutschlands> [letzter Zugriff 08.04.2021]

Jergler, Markus (2016) Gesundheit nur Ad-on – Dr. Oliver-Timo Henssler im Interview. In: HCC Magazin, Heft 7, 2016. Letzter Zugriff am 07.04.2021 unter <https://www.hcc-magazin.com/gesundheit-nur-ad-on-dr-oliver-timo-henssler-im-interview/17066>

Kirchner, Thomas (2021): Digitales BGM: 4 Vorteile für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Digitale Welt Academy, München, <https://digitaleweltmagazin.de/en/2021/03/22/digitales-bgm-4-vorteile-fuer-arbeitnehmer-und-arbeitgeber/> [letzter Zugriff 12.04.2021]

Mauritz, Sebastian (o. J.): Digitaler Stress – Wie Technik krank macht, Resilienz Akademie, Göttingen, <https://www.resilienz-akademie.com/digitaler-stress/> [letzter Zugriff 22.04.2021]

Schiefer, Dr. Christoph & Weber, Dr. Sport. Wiss. Britta (o. J): Neue Formen der Arbeit, Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, Berlin, <https://www.dguv.de/ifa/fachinfos/arbeiten-4.0/neue-formen-der-arbeit/index.jsp> [letzter Zugriff 06.04.2021]

Sebbesse, Sabine (2020): BGM: Corona erhöht die Bedeutung des betrieblichen Gesundheitsmanagements, F.A.Z Business Media GmbH, Frankfurt am Main, <https://www.totalrewards.de/bav-benefits/vorsorge-gesundheit/bgm-corona-erhoeht-bedeutung-des-betrieblichen-gesundheitsmanagements-68091/> [letzter Zugriff 08.04.2021]

Sima, Juliaeva (2021): Betriebliches Gesundheitsmanagement und Corona: Die Veränderungen, HRM Institute GmbH & Co. KG, Mannheim, <https://www.hrm.de/betriebliches-gesundheitsmanagement-corona/> [letzter Zugriff 08.04.2021]

Statista (2020): Corona-Krise: Anteil der Beschäftigten, der im Homeoffice arbeitete, aktuell arbeitet oder theoretisch arbeiten könnte in Deutschland im 2. Quartal 2020, Statista GmbH, Hamburg, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1140049/umfrage/corona-krise-homeoffice-nutzung-und-potenzial/> [letzter Zugriff 08.04.2021]

Statista Research Department (2021): Homeoffice und mobiles Arbeiten – ein Überblick, Statista GmbH, Hamburg, <https://de.statista.com/themen/6093/homeoffice/> [letzter Zugriff 06.04.2021]

Staut, Sarah & Walle, Oliver (2020): Digitales Gesundheitsmanagement-Trainingsort Homeoffice, Fitness Management, Hamburg, <https://www.fitnessmanagement.de/corona/corona-bgm-digitales-gesundheitsmanagement-homeoffice> [letzter Zugriff 08.04.2021]

VuM; Bitkom Research (2021): Anteil der Smartphone-Nutzer in Deutschland in den Jahren 2012 bis 2020, zitiert nach de.statista.com, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/585883/umfrage/anteil-der-smartphone-nutzer-in-deutschland/#:~:text=Mit%20einem%20Nutzeranteil%20von%2090,es%20immerhin%20noch%2052%20Prozent.> [letzter Zugriff 20.04.2021]

Walle, Oliver (o. J.): Digitales BGM/ 4 Chancen, Risiken und Grenzen von digitalem BGM, Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Freiburg, https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/digitales-bgm-4-chancen-risiken-und-grenzen-von-digitalem-bgm_idesk_PI42323_HI8524451.html#:~:text=Der%20Einsatz%20von%20digitalem%20BGM,der%20sie%20stammen%2C%20verwendet%20werden. [letzter Zugriff 21.04.2021]

Weidner, Jana (2020): Digitales BGM: Vorteile für Unternehmen und Mitarbeiter, Healthadvisory GmbH, Leipzig, <https://www.healthadvisory.de/vorteile-digitales-bgm/> [letzter Zugriff 12.04.2021]

Wellabe (o. J): Digitales BGM – Vorteile und Grenzen des digitalen betrieblichen Gesundheitsmanagement, Wellabe.de, München, <https://www.wellabe.de/magazine/digitales-betriebliches-gesundheitsmanagement> [letzter Zugriff 11.04.2021]

6. Eidesstattliche Erklärung

Hiermit versichere Ich, dass Ich die Bachelorarbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen benutzt habe, alle Ausführungen, die anderen Schriften wörtlich oder sinngemäß entnommen wurden, kenntlich gemacht sind und die Arbeit in gleicher oder ähnlicher Fassung noch nicht Bestandteil einer Studien- oder Prüfungsleistung war.

Unterschrift des Verfassers