Hochschule Neubrandenburg
Fachbereich Gesundheit, Pflege, Management
Studiengang Gesundheitswissenschaften

# Die Zukunft des BGM ist smart - Theorie und Praxis in MV

Bachelorarbeit

**zur Erlangung des akademischen Grades**

**Bachelor of Science (B.Sc.)**

Vorgelegt von Lea Steinmüller

URN urn:nbn:de:gbv:519-thesis2020-0347-6

Prüfer Prof. Dr. Alfons Schröer

Zweitprüferin Frau Brückner

Betreuerin Unternehmen Anne Heinsel

Datum der Abgabe 17. Juni 2020

# Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Vor- und Nachteile des dBGM´s

Tab. 2: Kontaktierte Unternehmen nach Branche und Rücklauf der jeweiligen Branche

Tab. 3: Anteil BGM-Angebot/Nutzung in den Branchen

Tab. 4: Angebot BGM und Einsatz BGM-Berater

Tab. 5: Angebot von BGM nach Unternehmensgröße

Tab. 6: Bekanntheit des dBGM´s nach Angebot von BGM

Tab. 7: Bekanntheit des dBGM´s nach Unternehmensgröße

# Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Unternehmensgröße

Abb. 2: Altersdurchschnitt

Abb. 3: Unternehmensgründung

Abb. 4: Unternehmensbranchen

Abb. 5: Angebot von BGM

Abb. 6: Individuelle Angaben zum BGM-Angebot

Abb. 7: BGM-Beauftragte

Abb. 8: Bekanntheit des dBGM´s

Abb. 9: Möglichkeit der dBGM-Nutzung

Abb. 10: Fehlende Ressourcen um dBGM nutzbar zu machen

Abb. 11: Kontaktierte Unternehmen nach Branche und Antworten der jeweiligen Branche

# Abkürzungsverzeichnis

| | |
|---|---|
| Abb. | Abbildung |
| BEM | Betriebliches Eingliederungsmanagement |
| BGF | Betriebliche Gesundheitsförderung |
| BGM | Betriebliches Gesundheitsmanagement |
| BMBF | Bundesministerium für Bildung und Forschung |
| bzw. | beziehungsweise |
| DBfK | Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe |
| dBGM | digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement |
| d.h. | das heißt |
| etc. | etcetera |
| GKV | Gesetzliche Krankenversicherung |
| Hrsg. | Herausgeber |
| KMU | kleine und mittlere Unternehmen |
| MV | Bundesland Mecklenburg-Vorpommern |
| o.J. | ohne Jahr |
| o.V. | ohne Verfasser |
| Tab. | Tabelle |
| vgl. | vergleiche |
| z.B. | zum Beispiel |

**Geschlechterspezifische Anmerkung**

Es wurde versucht, sowohl die weibliche als auch die männliche Form in der Ausarbeitung zu verwenden. Ist dies in einigen Fälle nicht der Fall, beispielsweise durch Verwendung direkter Zitate, so soll darauf hingewiesen werden, dass dies keineswegs den Ausschluss von Frauen bedeutet. Die männliche Form ist an jeder Stelle gleichwertig durch eine weibliche Form ersetzbar.

# Kurzfassung

Die Digitalisierung verbreitet sich kontinuierlich in allen Bereichen und Branchen. Im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (kurz: BGM) ist diese im Jahr 2016[1] angelangt. Diese Arbeit verdeutlicht nicht nur den Begriff der Digitalisierung, sondern vor allem den zunehmenden Einsatz im BGM. Damit geht der Wandel vom BGM zum digitalen BGM hervor. Ebenso zeigen sich wesentliche Vor- und Nachteile der digitalen Möglichkeiten auf. Mit einer Firmen-Befragung zum Thema wird die aktuelle Situation in Mecklenburg-Vorpommern erfasst und untersucht.
Der Begriff dBGM bezieht sich auf Maßnahmen im Bereich der BGF und damit auf freiwillige Maßnahmen der Arbeitgeber.

# Zielsetzung

Die Forschungsfrage dieser Bachelorarbeit ist es, herauszufinden, ob BGM in den Unternehmen etabliert ist. Ein weiteres Ziel dieser Arbeit ist, aufzuzeigen, wie Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern über dBGM informiert sind und welche Möglichkeiten sie haben und welche fehlen, es umzusetzen.

[1] vgl. Haufe 2016

# Vorwort

Die Technisierung, Globalisierung und der demografische Wandel nehmen immer mehr Einfluss auf die heutige Arbeitswelt. Eine Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in den Jahren 2014 und 2015 ergab folgendes: Beschäftigte nehmen einerseits eine körperliche Entlastung durch Technologien wahr, jedoch wird das Erledigen mehrerer Aufgaben gleichzeitig als Belastung empfunden. Auch eine Befragung des Deutschen Gewerkschaftsbundes bestätigt, dass Arbeitnehmer durch die zunehmende Digitalisierung eine Belastung wahrnehmen. Physische und psychische Erkrankungen werden dadurch begünstigt. Daher ist das Thema Gesundheit ein Trendthema in der Gesellschaft des 21. Jahrhunderts. Mit diesem Hintergrund wird sich die Digitalisierung nahezu in allen Branchen zu einem Dauerzustand entwickeln, und das klassische Betriebliche Gesundheitsmanagement in den Betrieben weiter zum digitalen Betrieblichen Gesundheitsmanagement entwickeln.
Hierbei wird das BGM durch digitale Instrumente unterstützt, welche beispielsweise „den simultanen Einsatz an überregionalen Standorten verbessern und weiterentwickeln“[2].[3]

[2] Matusiewicz/Kaiser 2018, S. 1

[3] vgl. Hunsicker, Walle 4/2017, S.39
vgl. Matusiewicz/Kaiser 2018, S. 1 f.

# Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis ..... II
Abbildungsverzeichnis ..... III
Abkürzungsverzeichnis ..... IV
Kurzfassung ..... V
Vorwort ..... VI
1. Grundlagen ..... 1
1.1. Digitalisierung ..... 1
1.2. Arbeit 4.0 ..... 1
1.3. Vom BGM zum dBGM ..... 3
1.4. Das dBGM ..... 4
1.4.1. Digitale Instrumente ..... 4
1.4.1.1. Herausforderungen ..... 7
1.4.1.2. Potentiale ..... 10
1.5. Das dBGM einsetzen ..... 12
1.6. Zusammenfassung ..... 13
2. Methodik ..... 15
3. Ergebnisse ..... 19
3.1. Strukturelle Merkmale ..... 19
3.2. Statistische Betrachtung ..... 24
3.3. Inhaltliche Betrachtung ..... 25
4. Fazit ..... 32
Literaturverzeichnis ..... V
Anhang ..... X

# 1. Grundlagen

## 1.1. Digitalisierung

Die digitale Transformation hat bereits eingesetzt und wird kontinuierlich voranschreiten. Die Folgen für unsere Arbeits- und Lebenswelt können nur grob geschätzt werden. Cernavin et al. differenzieren die Digitalisierung in drei Stufen: „Digitalisierung-Präsenz“, mit Smartphones, ortsunabhängigem Internet etc. arrangieren wir uns bereits, in der Arbeitswelt gibt es Veränderungen, Maßnahmen für betriebliches Gesundheitsmanagement können abgeleitet werden. *„Digitalisierung – Futur I“,* Technologien wie 3D-Drucker, autonomes Fahren oder Virtual-Reality (VR) sind entwickelt, die Funktionsweisen sind bekannt, aber noch nicht in der Arbeitswelt angekommen. Auswirkungen auf unsere Gesundheit können erahnt werden, auf die Arbeitswelt und -bedingungen jedoch nicht. *Digitalisierung - Futur II“,* Technologien, an denen geforscht wird, die jedoch noch nicht existieren. Auswirkungen von z.B. künstlicher Intelligenz auf Gesundheit usw. sind derzeit nicht absehbar.
Die unterschiedlich schnellen Entwicklungen der Technologien werden deutlich. Für die Zukunft ist es daher wichtig, sich mit Prävention und Gesundheit auseinander zusetzen, Lösungen für die zukünftige Arbeitswelt zu entwickeln und in das BGM einzubinden. Dies gilt nicht nur für Akteure der Unternehmen, sondern auch für Berufsgenossenschaften, Krankenkassen, aber auch für Akteure der Politik und Wissenschaft. Dafür sollte das Arbeitsumfeld bereits präventiv gestaltet und auf zukünftige Geschehnisse vorbereitet werden. Dabei sollten soziale und gesundheitsförderliche sowie ökonomische Belange gleichrangig berücksichtigt werden.[4]

## 1.2. Arbeit 4.0

Ein umfassender Wandel wird in Betrieben aus allen Arbeitsbereichen und Branchen erfolgen. Hierarchien, Befehlsketten und feste Regeln werden ab-

[4] vgl. Cernavin et al. 2018, S. 262 f.

gebaut und Kommunikation erfolgt auf Augenhöhe. Damit wandeln sich in der Führungs- und Unternehmenskultur die analogen Handlungsmuster zu digitalen Handlungsmustern und das hierarchische Verhalten zu vernetztem Verhalten. Diese tiefgreifende digitale Transformation wird als Industrie 4.0 oder Arbeit 4.0 bezeichnet[5]. Das bringt vielfältige Chancen aber auch Gefahren mit sich und stellt Führungskräfte vor Herausforderungen. Zur leichteren Umsetzung sind „eine hohe Lern- und Innovationsbereitschaft […], ein hohes Maß an selbstgesteuertem Handeln […] und Fähigkeiten zur Selbstorganisation“[6] notwendig. Durch eine animierende betriebliche Prävention kann die Qualität der digitalen Transformation deutlich gesteigert werden.[7]

Auch das Leben neben der Arbeit entwickelt sich zu einem Leben 4.0. Der Kern dieser 4.0-Prozesse liegt in cyber-physischen Systemen, den CPS[8]. Personen, Maschinen, Prozesse etc. erstellen Daten, die über Programme und Sensoren ins Internet geschickt werden. Das resultierende Datengeflecht bezeichnet man als Big Data. Daraus ermöglichen Softwaresysteme das Steuern von Persönlichkeitsprofilen, Maschinen und Prozessen. Durch CPS werden also Menschen, soziale Prozesse und reale Arbeitsmittel mit der Onlinewelt verbunden. Auch das Arbeiten von zuhause, Homeoffice, oder unterwegs wird dadurch ermöglicht und die Trennung von Arbeit und Privatleben nimmt ab.[9]

Die 4.0-Prozesse ziehen Stück für Stück in unser Leben ein. Dabei entwickeln sie sich langsam weiter. Wichtig ist, dass Menschen aufgeklärt werden und Arbeitsprozesse vorausschauend gestaltet werden.[10]

---

[5] Cernavin et al. 2018 S. 4, zit. nach BMBF 2014; Bitkom et al. 2013; Kurz 2013 u.a.

[6] Cernavin et al. 2018, S. 4

[7] vgl. AOK (o.V.) 2019, S.28
vgl. Cernavin et al. 2018, S. 4, S. 249

[8] vgl. Cernavin et al. 2018 S. 5, zit. nach Kagermann et al. 2012, S. 13

[9] vgl. Cernavin et al. 2018, S. 4 ff.
vgl. AOK (o.V.) 2019, S.28

[10] vgl. Cernavin et al. 2018, S. 8 f.

Auf die Beschäftigten kommt mit der Arbeit 4.0 eine neue Belastungssituation zu. Zum einen bringen die CPS psychische Belastung, andererseits Assistenzsysteme Entlastung mit sich. Psychische Belastung kommt beispielsweise durch Fremdsteuerung und Überwachung, Entlastung durch optimierte Systeme, die die Prozesssteuerung unterstützen und weniger fehleranfällig sind. Mit dem Wandel der Arbeitsbedingungen nimmt die Bedeutung des Themas Gesundheit und der Lebensqualität in der Digitalisierung zu.[11]
Dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement wird daher eine starke Bedeutung zugeschrieben. Auch in diesem Feld findet eine digitale Transformation statt.

## 1.3. Vom BGM zum dBGM

Kurz definiert setzt sich das BGM aus Arbeitsschutz und -sicherheit, dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) sowie der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) zusammen[12]. Die digitale Transformation bringt für das BGM neue Entwicklungspfade mit sich. Konzepte müssen entsprechend den veränderten/den sich ändernden Arbeitsbedingungen und -anforderungen entwickelt und an alle Personengruppen angepasst werden. Außerdem sollte im BGM die Chance genutzt werden, durch digitale Möglichkeiten neue Angebote zu entwickeln, um dadurch neue Qualitäten innerhalb und außerhalb des Betriebes zu leisten.
Kennzeichnend für das digitale BGM ist eine Wandlung der Methoden von analog zu digital. Dadurch sind vor allem Informationen der Gesundheitsförderung schneller verfügbar. Vitaldaten, z.B. Puls[13], können auf mobile Endgeräte wie Wearables (siehe unten) oder Smartphones transformiert, aber auch manuell digitalisiert werden. Somit wird die Gesundheitsförderung personalisiert und Angebote können unabhängig von Zeit und Ort genutzt wer-

[11] vgl. Cernavin et al. 2018, S. 13, S. 249

[12] vgl. ifbg BGM-Lexikon

[13] Thieme o.J.

den. Durch die Integration von einzelnen BGM-Komponenten in ein dBGM-Komplettsystem können Insellösungen vermieden werden. Dies ist eine Prozessoptimierung, die das Einsparen von Kosten mit sich bringt. Weitere positive Effekte sind eine die dem Bedarf entsprechende Maßnahmenplanung, die Förderung der Unternehmenskultur, Kostenreduzierung, sowie eine langfristige Motivation und Veränderung des Gesundheitsverhaltens der Mitarbeiter.[14]

## 1.4. Das dBGM

Matusiewicz/Kaiser definieren das dBGM wie folgt: „Unter digitalem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (dBGM) wird der Einsatz von digitalen Methoden und Instrumenten im Betrieblichen Gesundheitsmanagement verstanden. Hierzu werden verschiedene Methoden und Instrumente (wie beispielsweise Online- Coaching, Gesundheitsplattformen, Employee Assistance Programs (EAP), BGM-Komplettsysteme, Gesundheits-Apps und Wearables) zur Unterstützung des klassischen Betrieblichen Gesundheitsmanagements eingesetzt.“[15]

Besondere Berücksichtigung sollten die Handlungsfelder „digitale Assistenzsysteme, Mobilität, Flexibilität, Kommunikation und Führung sowie alters- und alternsgerechte Arbeitsgestaltung“[16] finden.

### *1.4.1. Digitale Instrumente*

Für Arbeitnehmer gibt es immer mehr tiefgreifende, weiterführende Angebote zur Förderung ihrer Gesundheit. Themen wie Bewegung, Entspannung, Suchtprävention und Ernährung stehen im Mittelpunkt. Dabei sind der Aufbau der Gesundheitskompetenz und das Umsetzen eines gesunden Arbeits- und Lebensstils wichtig. Diese Sachverhalte werden durch digitale Instru-

[14] vgl. Matusiewicz/Kaiser 2018, S. 1 f., S. 10 f.
vgl. Cernavin et al. 2018, S. 256 f.

[15] Matusiewicz/Kaiser 2018, S. 2

[16] Matusiewicz/Kaiser 2018, S. 57

mente verstärkt. Sie ermöglichen die Vernetzung der beruflichen mit der privaten Gesundheitsförderung und sind an die „dynamischen Anforderungen angepasst“[17]. Die wichtigsten Instrumente des dBGM werden im Folgenden kurz beschrieben.

Unter **Wearable** oder auch Fitness-Tracker versteht man eine Art Minicomputer, der die Überwachung der Gesundheit und damit die persönliche Gesundheitsförderung unterstützt. Es können Puls, Blutdruck, Schritte, Kalorienverbrauch und weiteres gemessen und aufgezeichnet werden. Über Softwareanwendungen erfolgt die Analyse dieser Werte. Auch andere Funktionen, z.B. zur Kommunikation, können über Wearables zur Verfügung stehen. Es gibt sie beispielsweise in Form eines Armbandes oder einer Uhr, welche mit Endgeräten in Form von Smartphones verbunden werden können. Über Sozial-Media-Netze können die Werte veröffentlicht und verglichen werden. Ein direktes Beispiel ist die „Apple Watch“. Im Jahr 2016 wurden circa 1,33 Millionen Fitnessarmbänder verkauft.[18] Im Jahr 2019 nutzten knapp zehn Millionen Deutsche Wearables.[19] Des Weiteren gibt es **Gesundheits-Apps** (oder auch Health-/Fitness-Apps). Diese umschließen verschiedene Bereiche wie Fitness, Ernährung und Lifestyle, welche auf z.B. auf einem Smartphone als mobiles Endgerät abgerufen werden können. Vitaldaten wie zurückgelegte Schritte oder Schlafphasen können erfasst, gespeichert und ausgewertet werden. Dadurch kann das gesundheitsförderliche Verhalten individuell unterstützt werden. Motivationsanregungen können durch virtuelle Wettbewerbe oder Erinnerungsmeldungen gegeben werden. Das Erfassen der Gesundheitsdaten unterstützt zusätzlich das Wahrnehmen von gesundheitsförderlichem Verhalten. Zum einen gibt es die Adidas Runtastic Lauf-App. Das Universitätsklinikum Freiburg belegte mit einer Studie, dass es rund 400.000 Gesundheits-Apps gibt, davon können 100.000 unter Gesundheit und Fit-

---

[17] Matusiewicz/Kaiser 2018, S. 11,
Cernavin et al. 2018, S. 250 f.

[18] Cernavin et al. 2018, S. 257, zitiert Bitkom 2016

[19] PricewaterhouseCoopers Deutschland 2019

ness sowie Lifestyle eingeordnet werden. Ein anderes digitales Instrument ist die **Gesundheitsplattform**. Sie kann beispielsweise über ein Intranet, also ein unternehmensinternes Computernetzwerk[20], zur Verfügung stehen. Informationen und Angebote können bereitgestellt werden. Ebenfalls können sich die Nutzer durch Diskussionsforen interaktiv über Gesundheitsthemen austauschen. Zusätzlich können Daten gesammelt und ausgewertet werden, um eine individuelle Gesundheitsförderung zu leisten. Und es können so Onlinekurse angeboten werden. POLEA eine Gesundheitsplattform. Zur externen Mitarbeiterberatung werden **Online-Coaching-Plattformen** (auch Employee Assistance Programs) genutzt. Umgangssprachlich auch als mobiles Coaching bezeichnet. Mitarbeiter können von externen Fachexperten beraten werden. Dies kann in Echtzeit oder zeitverzögert, sowie vom Arbeitsplatz oder von zuhause erfolgen. Möglichkeiten können online, manche auch offline, zur Kommunikation verwendet werden. Die Kommunikation kann anonym oder persönlich, z.B. in Form von E-Mail- oder Chataustausch sowie Videotelefonie erfolgen. Die Selbsthilfe wird gefördert. Ein Beispiel für Online-Coaching ist Ceus. Ein **BGM-Komplettsystem** umfasst verschiedene digitale Instrumente, darunter können die zuvor genannten zählen. So hat es die Funktion, die einzelnen Maßnahmen zu managen und einen Überblick des vielseitigen Angebots zu geben. Es kann ein umfassendes BGM geleistet werden. Ein BGM-Komplettsystem bietet den Unternehmen ein Gesundheitsmanagement, das alle Felder des BGM´s umfasst. Darunter fallen Arbeitssicherheit bzw. Arbeitsschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) sowie das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Gesundheitsthemen (Ernährung, Bewegung, Stress, Rauchen etc.) und dazugehörige Angebote werden jederzeit bereitgestellt. Dies fördert die individuelle Gesundheitskompetenz. In den meisten Fällen wird ein BGM-Komplettsystem durch externe Dienstleiter bereitgestellt, daher können sich die Systeme in den Anwendungsmöglichkeiten unterscheiden. Anbieter sind fitbase, machtfit, vitaliberty und weitere. Zu den digitalen Instrumenten zur **Messung der Vi-**

[20] Kollmann, Tobias (o.J.)

**taldaten** gehören Biofeedback, MediMouse und Online-Coaching-Plattformen. Diese unterstützen die Krankenkassen dabei, Maßnahmen zielorientiert anzubieten, Prävention zu fördern und damit die Folgekosten chronischer Krankheiten gering zu halten.[21]

Es wird deutlich, dass das digitale BGM Informationen zur Gesundheitförderung einfach und schnell zur Verfügung stellen kann. Arbeitnehmer können so Kompetenzen besser erwerben. Durch eine Übertragung der Vitaldaten, z.B. auf Computer oder Smartphones, oder eine manuelle Eingabe, kann die Gesundheitsförderung personalisiert bzw. Maßnahmen bedarfsgerecht geplant und damit Kosten eingespart werden. (Die Einwilligung zur Übertragung muss durch den Arbeitnehmer erfolgen.) Durch digitale Instrumente kann die berufliche mit der privaten Gesundheitsförderung verknüpft werden. Zudem können Arbeitnehmer an verschiedenen Gesundheitswettbewerben teilnehmen, wie z.B. eine bestimmte Schrittzahl täglich zu erreichen. Das kann zusätzlich die Unternehmenskultur fördern. Die unterschiedlichen Technologien sichern eine anhaltende Motivation und unterstützen die Verhaltensänderung der Mitarbeiter. Auch eine Steuerungs- und Verwaltungsfunktion wird durch das dBGM geboten, wodurch z.B. Kosten reduziert werden.
Insgesamt mangelt es aber an Evaluierungsinstrumenten, wissenschaftlicher Forschung und Studien von Instrumenten des dBGM.[22]

#### *1.4.1.1. Herausforderungen*

Eine Befragung von Matusiewicz und Kaiser ergab, dass nur knapp die Hälfte der 353 Befragten Arbeitnehmer Wearables und Gesundheitsplattformen als Instrumente zur Gesundheitsförderung akzeptieren würden. Andere Instrumente erhielten noch weniger Akzeptanz. Möglicherweise fehlen Infor-

[21] vgl. Matusiewicz/Kaiser 2018, S. 3 ff
vgl. Matusiewicz/Kaiser 2018, S. 10,
vgl. Cernavin et al. 2018, S. 257

[22] vgl. Matusiewicz/Kaiser 2018, S. 5 ff.
vgl. Cernavin et al. 2018, S. 250 f.

mationen und Erfahrung mit digitalen Instrumenten. Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen gab an, dass es keine digitalen Angebote gibt und es an dBGM-Instrumenten mangelt. Als größte Herausforderung für die Unternehmen wurde der Datenschutz genannt. Danach folgt die Akzeptanz der digitalen Instrumente durch die Mitarbeiter. Weitere genannte Gefahren sind z.B. eine höhere Auslastung der Arbeitnehmer, Mobbing unter Kollegen durch Transparenz und der Verlust von sozialen Kontakten.[23]

Ein Unternehmen muss seinen Mitarbeitern die digitale Nutzung einrichten und damit eventuell die technischen Möglichkeiten, bspw. Netzverfügbarkeit, anpassen. Kosten können anfallen. Die Nutzung von z.B. Wearables ist in den Bereichen Produktion und Chemie durch die Rahmenbedingungen nicht möglich. Hier sind die Möglichkeiten der Gesundheitsförderung eingeschränkt. Um digitale Instrumente zu nutzen, sollten sie akzeptiert werden. Um die Akzeptanz zu fördern, muss die Anwendbarkeit gesichert sein. Dies kann z.B. durch Schulungen erfolgen.

Bei einigen Arbeitgebern fehlt das Wissen über die Nachhaltigkeit ganzheitlicher BGM-Konzepte. Beispielsweise darüber, dass die (zukünftigen) Probleme des demografischen Wandels bewältigt und damit die Existenz gesichert werden kann. Auch Verständnis und Interesse an BGM müssen ausgebaut werden. Eine Verknüpfung der drei Felder des BGM´s ist wichtig und sollte erarbeitet werden. Eine ganzheitliche Betrachtung ist notwendig. Zudem ist die Kostenübernahme oder Anteilshöhe der Akteure von digitalen Instrumenten ungeklärt.[24]

Als größte Herausforderung der dBGM-Instrumente gilt die Gewährleistung von Datenschutz und -sicherheit. Der Gesetzgeber legt „eine Anonymisierung und eine Nichtweiterleitung an den Arbeitgeber fest“[25]. Jedoch fehlen, wie bereits erwähnt, gesetzliche Vorgaben für den Umgang mit sensiblen Nutzer- und Vitaldaten, z.B. von Wearables. Der Schutz dieser Daten bleibt ungeklärt, Datenmissbrauch ist möglich. Das kann zu Mobbingvorfällen und

---

[23] vgl. Matusiewicz/Kaiser 2018, S. 18 ff.

[24] vgl. Matusiewicz/Kaiser 2018, S. 10 ff.

[25] Matusiewicz/Kaiser 2018, S. 26

Widerstand führen, sowie zu Sanktionen, sodass Ängste entwickelt werden könnten. Durch die Möglichkeit des Vergleichs mit anderen Nutzern sowie durch ständige Erreichbarkeit besteht die Gefahr von gesundheitlichen Schäden. Beispielsweise kann eine psychische Belastung entstehen oder eine Sehschwäche, Abhängigkeit, Verlust körperlicher Wahrnehmung oder eine Verschlechterung der Sozialkompetenz entstehen. Eine Befragung von Matusiewicz und Kaiser ergab, dass 86,3 % der befragten Unternehmen keine Gefährdung erwarten. Weiterhin machen Matusiewicz und Kaiser deutlich, dass die Effektivität der dBGM-Instrumente durch mangelnde Wirksamkeitsprüfung und damit mangelnder Validität nicht nachgewiesen werden kann. Messergebnisse technischer Geräte können ungenau sein und Arbeitgeber fordern bislang keinen Effektivitätsnachweis. Die Wissenschaft und Krankenkassen bestätigen, dass Forschungsergebnisse und Metaanalysen über den Nutzennachweis der digitalen Instrumente fehlen. Durch fehlende Qualitätskriterien, Gütesiegel und Evaluierungsmethoden kann die Qualität bei den verschiedenen Instrumenten nicht gesichert werden. Dies macht es für die Nutzer schwierig, zu bewerten, welche Instrumente das BGM in ihrem Betrieb am besten unterstützen können.[26] Auch Cernavin et al. erwähnen, dass Gesundheits-Apps schneller auf den Markt gebracht, als getestet werden. Zudem gebe es keine einheitliche Zertifizierung und Verfasser und Finanzierung der Apps sind meist unbekannt. Hingegen wird jedoch erwähnt, dass es Studien gibt, die Hinweise liefern, dass bestimmte Apps bei regelmäßiger Nutzung eine gesunde Lebensweise, insbesondere körperliche Aktivität und Ernährung, unterstützen. Insgesamt sollte bedacht werden, dass eine Verhaltensänderung auch durch soziale und Umgebungsfaktoren unterstützt werden muss. In der Arbeitsumgebung wird die verhältnispräventive Seite oft nicht beachtet. D. h., das individuelle Verhalten verändert sich, die Kontextfaktoren hingegen nicht. „Der Zweiklang von verhaltens- und verhältnispräventiven Maßnahmen ist für wirkungsvolle Betriebliche Gesund-

[26] Matusiewicz/Kaiser 2018, S. 26 ff.

heitsförderung jedoch evident."[27] Gesundheits-Apps sollten also unterstützend zur Verhältnisprävention genutzt werden.[28]

#### *1.4.1.2. Potentiale*

Aus der von Matusiewicz und Kaiser durchgeführten Befragung von 353 Personen geht hervor, dass die Vorteile des dBGM´s in den geringen Kosten, motivierenden Wettbewerbsanreizen, Imageförderung des Unternehmens, Erlangung von Kenntnissen zur Gesundheitsförderung und anderem gesehen werden.[29]

Für eine anhaltende Verhaltensänderung ist die Motivation wichtig. Diese wird durch digitale Instrumente in Form von Gamification in Verbindung mit Prämien, Motivationsnachrichten und Gesundheitstipps auf Wearables oder Computern, bildlicher Darstellung der Vitaldaten und anderen gesteigert. Auch Bonusprogramme des dBGM´s steigern die Motivation. Als weiterer Vorteil des dBGM´s kann die Zielgruppenerweiterung gesehen werden. Beispielsweise werden technikaffine Arbeitnehmer durch die digitalen Instrumente angesprochen, durch die Anonymität in Online-Coaching-Plattformen die Hemmschwelle gesenkt und Kommunikationsbereitschaft vor allem von hilfsbedürftigen Arbeitnehmern gefördert und ältere Arbeitnehmer können durch Niedrigschwelligkeit besser in die Gesundheitsförderung eingebunden werden. Die Reduktion der Kosten wurde bereits häufig genannt. Durch die Nutzung digitaler Instrumente am Arbeitsplatz und zuhause kann die Gesundheitsförderung intensiver erfolgen, Krankenstände stärker gesenkt, dadurch einerseits Ersatzpersonal und Ausgaben gemindert, andererseits durch Leistungsverbesserung der Gewinn gesteigert werden. Außerdem ist die Kommunikation durch die Digitalisierung nicht orts- und zeitabhängig, was den organisatorischen Aufwand mindert. Von Matusiewicz und Kaiser durchgeführte Literaturrecherchen und Befragungen von Experten und im

---

[27] Cernavin et al. 2018, S. 260

[28] vgl. Cernavin et al. 2018, S. 250, zitiert nach Carter et al. 2013, Nollen et al. 2014, S. 257 ff.

29 vgl. Matusiewicz/Kaiser 2018, S. 19 f.

Internet ergaben zudem, dass digitale Instrumente die Gesundheit nachhaltig fördern können. Gesundheitsangebote stehen durchgängig zur Verfügung und können die berufliche mit der privaten Gesundheitsförderung verbinden. Dadurch können Arbeitnehmer animiert werden, ihr Gesundheitsbewusstsein zu stärken. Durch Analysen können individuelle und bedarfsorientierte Angebote gestellt werden. Außerdem können durch Zielvorgaben und Benachrichtigungen Teams gebildet und Anregungen zur Durchführung der Angebote geschaffen werden. Die Ungebundenheit in Bezug auf Zeit und Ort unterstützt die langfristige Verhaltensänderung. Anreize und Gesundheitsinformationen können kontinuierlich abgerufen werden. Durch ständige Wiederholung wird man für eine Änderung des Lebensstils sensibilisiert und befähigt. Auch das Aufzeichnen von Verhalten (Bewegung, Ernährung etc.) trägt dazu durch die Möglichkeit der Eigenüberwachung bei. Nicht nur für Mitarbeiter ergeben sich Vorteile. Das dBGM bringt mit ortsunabhängigen, mobil nutzbaren Gesundheitsangeboten einen großen Vorteil für Unternehmen mit mehreren Firmensitzen. Damit können im Vergleich zum normalen BGM Kosten gespart werden. Gesundheitstipps sind online abrufbar und Trainer bzw. Therapeuten sind online erreichbar und müssen nicht jede Filiale einzeln aufsuchen.[30]

Vielseitige Effekte für die Gesundheitsakteure sind bei der Nutzung der digitalen Instrumente erkennbar und damit auch die unterschiedlichen Folgen. Die folgende Tabelle 1 von Matusiewicz und Kaiser zeigt Vor- und Nachteile des dBGM´s auf. Erkennbar ist ein Mehr an positiven Effekten, jedoch gilt die Abbildung als nicht maßgebend.[31]

---

[30] vgl. Matusiewicz/Kaiser 2018, S. 22 ff.
vgl. Cernavin et al. 2018, S. 251
vgl. Nürnberg in Brandt 2017, S. 16

[31] vgl. Matusiewicz/Kaiser 2018, S. 29

| Vorteile | Nachteile |
|---|---|
| Flächendeckende Erreichbarkeit, Ganzheitlichkeit, Unternehmenskultur, Identifikation, Nachhaltigkeit, geringer Aufwand, Produktions- und Leistungssteigerung, Prävention, Ergebnisorientierung, Wohlbefinden, tragbare Gesundheitsförderung, Wertschätzung, Arbeitsentlastung, Niederschwelligkeit, Mehrwert, Krankenstandsenkung, BGM-Konzept, Kostensenkung, Verwaltungsfunktion, Steuerungsfunktion, Bonussystem, Prävention, Motivation, Unterstützung, Unternehmensgesundheit, Transparenz, Controlling, Individualität, Wettbewerbsfähigkeit, Attraktivitätsfaktor, Teambildung, Zielgruppenerweiterung, Selbsthilfe, Gamification | Datenschutz, Datensicherheit, Überforderung, Sanktion, Akzeptanz, Nutzung, Effektivitätsnachweis, Gütesiegel, Schulungen, Validität, Druck, Angst, materielle/technische Rahmenbedingungen, Mobbing, Verlust der Selbstwahrnehmung, Qualitätskriterien, Einwilligung, Überwachung, Gesundheitsrisiken |

Tab. 1: Vor- und Nachteile des dBGM´s. Quelle: Matusiewicz/Kaiser 2018, S. 29

## 1.5. Das dBGM einsetzen

Es sollte beachtet werden, dass sich Beschäftigte durch die vielen Möglichkeiten, vor allem durch die Aufzeichnung und Auswertung von Daten, kontrolliert fühlen könnten. Unbewusst kann ein Druck auf sie entstehen. Auch andere Probleme können sich durch den Einsatz digitaler Medien ergeben. Aus diesem Grund sollte das Unternehmen ein dBGM-Konzept entwickeln. Dazu gehört neben allgemeinen Zielen ein individuelles Konzept für jeden Mitarbeiter. Wichtig für den Umgang mit digitalen Medien ist das Klima im Betrieb. Vor allem ältere Mitarbeiter sollten das Gefühl bekommen, dass Bedenken und Probleme ernstgenommen werden. Daneben sollte es eine Kommunikationsstrategie geben. Es ist wichtig, dass Mitarbeiter die digitalen Angebote und Ziele kennen und wissen, wie sie am besten genutzt werden können. Auch die Motivation sollte groß geschrieben werden und Belehrungen ablösen. Da viele Beschäftigte ihre Arbeit am Bildschirm ausüben, können diese gut digital erreicht werden. Um insgesamt einen Nutzen aus Gesundheitsangeboten zu erreichen, sollten diese von Therapeuten begleitet

werden. Z.B. können Mediziner oder Ernährungsberater vor Ort beraten oder per Chat zur Verfügung stehen.[32]

## 1.6. Zusammenfassung

Die Begriffe Arbeit 4.0 und Digitalisierung sind bereits verbreitet. Das neue Arbeiten bedeutet Vernetzung, Flexibilität, mehr Produktivität und in zunehmendem Maß ortsungebundenes Arbeiten. Neben diesen Vorteilen existieren auch Ängste gegenüber den Veränderungen in der Arbeitswelt. Denn neue Berufe werden entstehen, bestehende Berufe können sich verändern oder komplett aussterben. Die Auswirkungen der Digitalisierung können nicht annähernd vorhergesagt werden.[33]

Die Bereitschaft, die digitalgestützte Gesundheitsförderung zu nutzen, steigt. Allerdings können Nachhaltigkeit und Effektivität durch einen Mangel an Studien nicht belegt werden.[34]

Digitale Instrumente bieten eine Unterstützung und Aufwertung der Gesundheitsförderung, können das klassische BGM jedoch nicht ersetzen. Wichtig ist, dass menschliche Interaktionen, beispielsweise Trainingseinheiten, und dadurch auch Emotionswahrnehmungen, erhalten bleiben. So sollte die Motivation aus der virtuellen Welt kommen, die Durchführung aber real erfolgen. Durch das Zusammenfügen von analogen und digitalen Angeboten kann auf alle Zielgruppen Rücksicht genommen werden. Wie persönliche Daten zur Gesundheitsförderung genutzt werden dürfen, bleibt offen. Z.B. wer darf mit den persönlichen Daten in jeglicher Hinsicht umgehen? Dürfen die Daten für Präventionskonzepte genutzt werden? Auch fehlen rechtliche Rahmenbedingungen darüber, ob diese Gesundheitsdaten Auswirkungen haben sollten. Diese Fragen müssen durch den Gesetzgeber beantwortet werden.

---

[32] vgl. Stamov-Roßnagel in Hunsicker, Walle 4/2017, S.18
vgl. Gutmann et al. 2017, S. 23
vgl. Nürnberg in Brandt 2/2017, S. 17f

[33] vgl. Cernavin et al. 2018, S. 69

[34] vgl. Matusiewicz/Kaiser 2018, S. 12

Auch wenn der Trend in die digitale Richtung geht, sollten sich Unternehmen nicht gezwungen fühlen, ihr BGM zu digitalisieren. Sie sollten abwägen, ob es sinnvoll für die Belegschaft ist, digitale Instrumente einzusetzen.[35]

[35] vgl. Matusiewicz/Kaiser 2018, S. 30
vgl. Cernavin et al. 2018, S. 260
vgl. Hunsicker, Walle 3/2017, S.31

# 2. Methodik

Durch das Studium ergab sich der Wunsch, mehr Wissen und Erfahrungen im Bereich des BGM´s zu sammeln. Es wurde die Firma concept+, die in diesem Bereich tätig ist, kontaktiert. Für Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern bietet concept+ Gesamtkonzepte im Bereich der BGF an. Diese werden spezifisch auf die Branchen sowie Mitarbeiter abgestimmt. Gesunde und motivierte Mitarbeiter gelten als Erfolg für jedes Unternehmen. Concept+ setzt auf Dynamik und zählt mit einem großen Partnernetzwerk zu den führenden Anbietern in Mecklenburg-Vorpommern.[36] Neben concept+ gibt es Unternehmen wie outness oder vitalisten. Auch die gesetzlichen Krankenkassen bieten BGM-Konzepte.[37]

Nachdem die Zusammenarbeit bestätigt und eine Ansprechpartnerin gefunden wurde, konnte das Thema in mehreren Terminen konkretisiert werden. Ebenfalls wurde Literatur in Form von Zeitschriften sowie Onlinemagazinen bereitgestellt. Parallel wurde das Thema mit dem betreuenden Professor sowie dem Prüfungsamt abgestimmt. Im weiteren Verlauf wurde mehr Literatur beschafft.

Dafür wurde in der Hochschulbibliothek der Online-Bibliothekskatalog genutzt. Das Schlagwort „dBGM“ ergab ein Suchergebnis, für „BGM“ gab es 36 Ergebnisse, „Arbeit 4.0“ergab 175 Vorschläge, für „Digitalisierung“ ergaben sich 1132 Suchergebnisse und für „Prävention“ 2300. Für diese Untersuchung ergaben sich vier Bücher als relevant. Alle standen als eBook zur Verfügung. Ebenfalls wurde in einigen Magazinen, beispielsweise „Harvard Business Manager“, nach diesen Begriffen geschaut. Insgesamt ergab sich wenig Literatur, sodass weiterhin im Internet nach Begriffen recherchiert wurde. Auch hier ergaben sich wenig Informationen. „dBGM“ ergab beispielsweise 334.000 Ergebnisse, wovon viele eine andere Bedeutung als digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement hatten. Anschließend wurden relevante Informationen im Theorieteil zusammengefasst.

---

[36] vgl. concept+

[37] vgl. GKV-Spitzenverband 2019

Für den praxisbezogenen Teil der Arbeit einigte man sich auf eine Onlinebefragung (vgl. Anhang 1). Mit der Ansprechpartnerin wurde diskutiert, welcher Kontaktweg der effizienteste wäre. Dabei standen zur Wahl: sich telefonisch bei den Unternehmen vorzustellen und anschließend die Befragung zu übermitteln, oder sich per e-Mail vorzustellen und dabei den Link anzuheften. Aus zeitlichen und organisatorischen Gründen einigte man sich auf Variante zwei (Anhang 3). Ebenfalls kann das Anliegen damit übersichtlich mitgeteilt werden, und das Unternehmen kann den Bearbeitungszeitpunkt selbst bestimmen.

Gemeinsam mit der Ansprechpartnerin konnten im ersten Schritt Fragen zusammengestellt und abgestimmt werden. Die Befragung und die Feldforschung können auch für concept+ spannende Tendenzen aufzeigen. Als Ziel galt es, herauszufinden, ob BGM in den Unternehmen etabliert ist, ob das digitale BGM bereits bekannt ist und ob Ressourcen zur Umsetzung fehlen (Anhang 1). Dabei wurden Kenntnisse aus dem Studium sowie aus dem Praxissemester genutzt.

Die Auswahl des Befragungstools richtete sich einerseits nach den Möglichkeiten der Datenerfassung, um einen großen Aufwand für die Datenübertragung in Word zu vermeiden. Andererseits sollte das Tool kostenlos sein. Google Forms stellte die passende Möglichkeit dar. Texte, Überschriften, Beschreibungen und Abschnitte können erstellt werden. In den einzelnen Abschnitten besteht die Möglichkeit, Fragen zu verfassen. Dabei ist die Auswahl verschiedener Antwortmöglichkeiten gegeben. Für die Befragung wurden Multiple-Choice-Antworten genutzt, Mehrfachantworten und die Möglichkeit einer Textantwort. Die Möglichkeit, eine Frage bzw. einen Abschnitt abhängig von der Antwort zu überspringen, brachte für die Befragung einen Vorteil (vgl. Anhang 1). Im Abschnitt „Digitales BGM“ (Anhang 1) führt die Antwort „Ja“ zum Ende der Befragung. Auf „Nein“ oder „Ich bin mir nicht sicher“ folgt eine weitere Frage, bevor die Befragung beendet ist.

Den Beginn des Fragebogens bildet eine kurze Einleitung, in der eine kurze Personenvorstellung, eine Angabe zur Befragungslänge sowie eine kurze Angabe zum Inhalt und Ziel erfolgen. Ebenfalls wird auf Anonymität und Da-

tenschutz hingewiesen. Im ersten Abschnitt folgen allgemeine Fragen in Multiple-Choice-Form, z.B. zur Unternehmensgröße und Branche, um herauszufinden, wie Unternehmensstruktur ist. Am Anfang des nächsten Abschnitts werden das BGM und seine Vorteile erläutert und auf den Trend zur Digitalisierung hingewiesen. Daraufhin folgt die Frage, ob es im Unternehmen allgemeine BGM-Maßnahmen gibt. Bejahten Unternehmen diese Frage, konnten sie eine genauere Angabe der angebotenen Maßnahmen in Textform geben. Dadurch sollte vor allem festgestellt werden, ob es Präferenzen bei den Angeboten gibt. Wer mit „Nein“ antwortete kam direkt zum vierten Abschnitt. Auf den vorherigen Abschnitt aufbauend erfragt man, ob es im Unternehmen einen Verantwortlichen für das BGM gibt. Diese Frage wurde gestellt, um ableiten zu können, wie die Organisation des BGM´s erfolgt. Die nächste Frage erfasst die Bekanntheit des digitalen BGM´s, was auch das Thema des folgenden Abschnittes ist. Gefragt ist hier, ob digitale Angebote wie Gesundheits-Apps oder Online-Tutorials im Unternehmen grundsätzlich nutzbar sind. Wurde mit „Ja“ geantwortet, so gelang man zum Ende der Befragung. Wer hingegen die Frage verneinte bzw. sich nicht sicher war, gelang zum sechsten und letzten Abschnitt. Man konnte in einer Mehrfachauswahl angeben, welche Ressourcen, beispielsweise personelle oder finanzielle, fehlen, um das dBGM einzusetzen. Besonders mit dieser Frage können die Hindernisse der Firmen im Umgang damit aufgedeckt werden. Abschließend bekommen die Firmen ein Dankeschön für ihre Unterstützung. (siehe Anhang 1)

Im nächsten Schritt folgte die Verbreitung der Onlinebefragung. Dafür stellte die Firma eine Liste mit den Kontaktdaten der größten Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern bereit. Die Mail richtete sich an die innerhalb von Mecklenburg-Vorpommern ca. 100 größten Unternehmen sowie Kliniken, wovon einige zu den größten Unternehmen in MV zählen. Dies bedeutet nicht, dass alle befragten Unternehmen Großunternehmen sind.[38] Die Begrenzung ergab sich durch die Firma concept+. Denn durch sie werden eher größere Unternehmen betreut. Die e-Mail enthielt neben den Informationen

[38] vgl. Anhang 2

zum Ziel der Befragung auch Informationen zur Person, Bachelorarbeit und Zusammenarbeit mit dem Unternehmen concept+ (vgl. Anhang 3). Um die Rücklaufquote zu erhöhen, gab es eine Errinnerungsmail nach einigen Wochen. Mit dieser wurde ein Dank an alle Teilnehmer verschickt und eine Bitte um Teilnahme derer, die bis jetzt noch nicht zurück geantwortet hatten (Anhang 4). So kamen innerhalb von 3 Tagen 11 Antworten dazu.
Im letzten Schritt folgte die Auswertung der Daten. Dafür wurden die Branchen zur Vereinfachung und besseren Übersicht zusammengefasst.

# 3. Ergebnisse

## 3.1. Strukturelle Merkmale

Die beschriebene Onlinebefragung erreichte 110 Firmen in Mecklenburg-Vorpommern. Mit 26 Antworten entspricht dies einer Rücklaufquote von 23,4%.

| **Branche** | Kontaktiert | Antworten | Rücklaufquote |
|---|---|---|---|
| Baugewerbe | 3 | 0 | 0 % |
| Dienstleistungen | 17 | 6 | 35,3 % |
| Energieversorgung/ -wirtschaft | 7 | 1 | 14,3 % |
| Gesundheit | 47 | 8 | 17 % |
| Handel | 13 | 4 | 30,8 % |
| Immobilien | 2 | 0 | 0 % |
| IT-/Ingenieurwesen | 11 | 3 | 27,3 % |
| Verkehr | 10 | 4 | 40 % |
| Gesamt | 110 | 26 | 23,4 % |

Tab. 2: Kontaktierte Unternehmen nach Branche und Rücklauf der jeweiligen Branche

Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 2 zeigt, dass die Befragung 47 Unternehmen der Gesundheitsbranche erreichte und acht davon antworteten. Damit beträgt die Rücklaufquote des Sektors 17%. In der Dienstleistungsbranche wurden 17 Unternehmen kontaktiert und sechs gaben eine Rückmeldung, das entspricht 35%. 13 Unternehmen wurden im Sektor Handel um Antwort gebeten und vier Unternehmen gaben eine Rückmeldung, das entspricht einer Rücklaufquote von 30,8% in diesem Sektor. Das IT- und Ingenieurwesen hat durch drei Antworten von 11 befragten Unternehmen eine Rücklaufquote von 27,3% erzielt. In der Verkehrsbranche wurde mit vier Antworten von 10 befragten Unternehmen eine Rücklaufquote von 40% erreicht. Aus der Energieversorgung bzw. -wirtschaft gab es eine Antwort von sieben kontaktierten Unternehmen, das entspricht einer Rücklaufquote von 14%. Im Bereich des Baugewerbes wurden drei, und in der Immobilienbranche zwei Unternehmen befragt. Hier gab es keine Rückmeldung.

Im ersten Teil der Befragung wurden grundlegende Fragen zum Unternehmensaufbau gestellt.

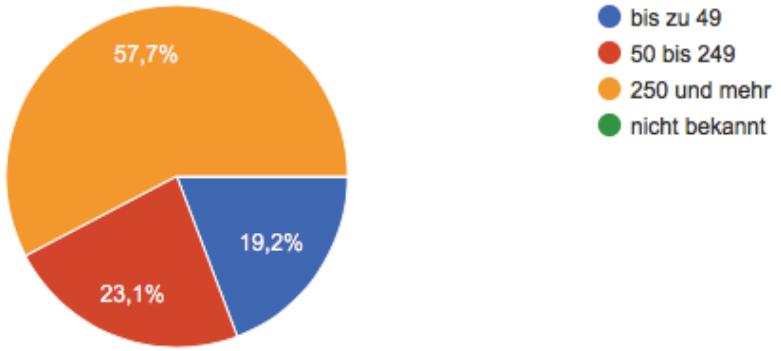


Abb. 1: Unternehmensgröße Quelle: Eigene Darstellung

Abbildung 1 stellt dar, dass 15 Unternehmen, damit mehr als die Hälfte, mit 250 und mehr Mitarbeitern zu Großunternehmen zählen. Weiterhin gehören sechs zu mittleren Unternehmen und fünf zu kleinen Unternehmen.[39]

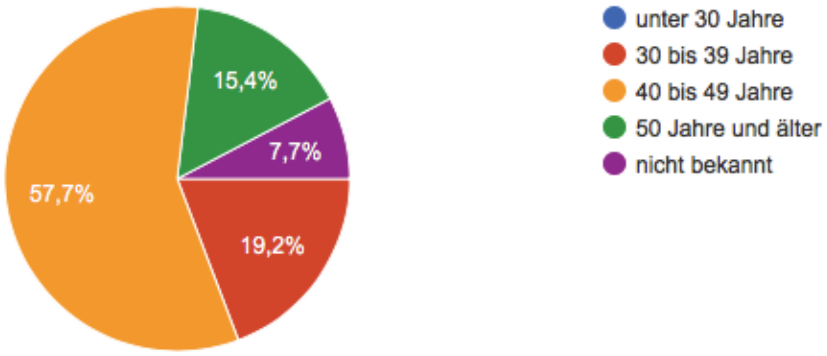


Abb. 2: Altersdurchschnitt Quelle: Eigene Darstellung

Bei 58 % der Unternehmen liegt der Altersdurchschnitt der Mitarbeiter bei 40 bis 49 Jahren. Weiterhin zeigt Abb. 2, dass den geringsten Altersdurchschnitt, von 30 bis 39 Jahren, 19 % der 26 Unternehmen und den höchsten mit 50 Jahren und älter 15 % der befragten Unternehmen angeben. Zwei Unternehmen gaben an, den Altersdurchschnitt der Mitarbeiter nicht zu kennen. Kein Unternehmen gab einen Altersdurchschnitt von unter 30 Jahren an.

[39] BWL-Lexikon.de

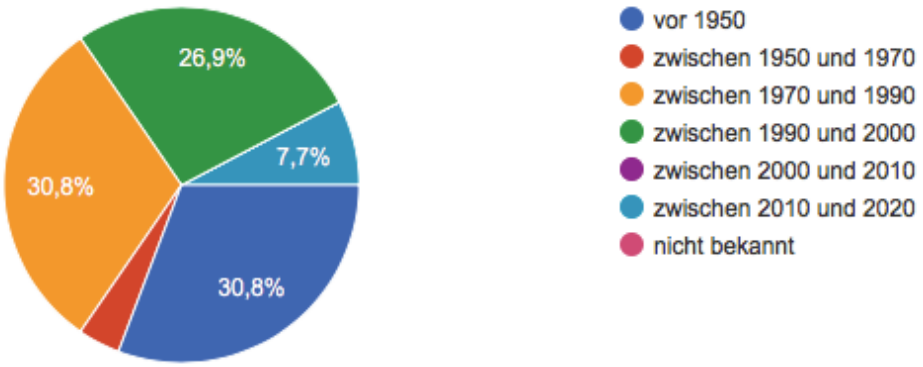


Abb. 3: Unternehmensgründung Quelle: Eigene Darstellung

Abbildung 3 zeigt, dass jeweils 30% der teilnehmenden Unternehmen vor dem Jahr 1950 bzw. zwischen 1970 und 1990 gegründet wurden. Bei 27% der Firmen liegt das Gründungsjahr zwischen 1990 und 2000. Ein Unternehmen wurde zwischen 1950 und 1970 gegründet und zwei zwischen 2010 und heute.

Wie aus Abb. 4 zu entnehmen, ist die Branche „Gesundheit und Soziales“ mit 31% am stärksten vertreten. Darauf folgen „Dienstleistungen“ mit 23%.

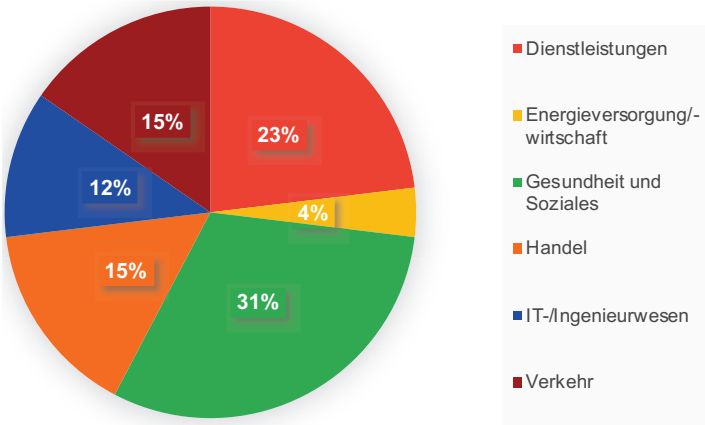


Abb. 4: Unternehmensbranchen Quelle: Eigene Darstellung

Die Branchen „Handel“ und „Verkehr“ sind mit jeweils 15% vertreten und das „IT- bzw. Ingenieurwesen“ mit 12%. Mit 4% ist die Branche der Energieversorgung am geringsten vertreten. Jedes Unternehmen gab eine Branche an.

Im zweiten Teil gab es Fragen zum allgemeinen BGM.

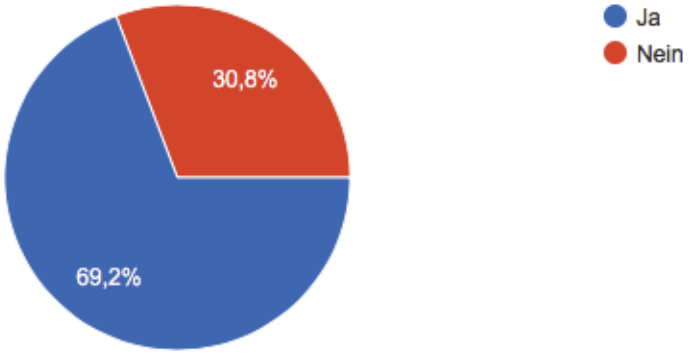


Abb. 5: Angebot von BGM Quelle: Eigene Darstellung

Bei mehr als zwei Dritteln der Firmen werden Maßnahmen des allgemeinen BGM´s angewandt. Dies stellt Abbildung 5 dar. Dazu zählen überwiegend Angebote für Bewegung bzw. Prävention sowie Stressprävention. Aber auch auf gesunde Ernährung sowie die Ergonomie am Arbeitsplatz wird in einigen Unternehmen geachtet. Ebenfalls werden außerbetriebliche und weitere Aktivitäten genannt (vgl. Abb. 6).

| |
|---|
| Möglichkeiten der Krankenkassen |
| Arbeitsmedizinsche Vorsorge, Impfungen, Fahrsicherheitstraining |
| Gesundheitskurse, individuelle Gesundheitsmaßnahmen, Teamaktivitäten, Gesundheitstage u.v.m. |
| Präventionsteam erarbeitet verschiedene Aktionen wie Fitnessraum/Weight Watchers / Fahrradtouren etc |
| Bewegungskurse, Entspannungskurse, Raucherberatung, Ernährungskurse, Antistressmanagement |
| Eigene Kantine mit abwechslungsreichen Gerichten, kostenloser Wasserspender, Thermowäsche für Lager/Produktion, erhöhte Tische/Stehtische für Verwaltung, in Kürze: Arbeitsplatzbrille, außerbetriebliche Aktionen, z.B. Kanufahren, Angeln |
| Rückenkurse, Vorträge, Gesundheitstag |
| Physiotherapie, Impfungen, Sehtest, Rundgang Betriebsarzt inkl. Beratung zur Gestaltung des Arbeitsplatzes, Gesundheitstag, frisches Obst und Getränke frei, höhenverstellbare Schreibtische, Home-Office, Bike-Leasing, Schulungen u. a. Stress- und Zeitmanagement |
| Pausenmassage, Ergonomieberatung |
| Gesundheitstage, kostenloses Obst und Getränke |
| BEM, regelmäßige arbeitsmedizinische Untersuchungen, Sportangebote |
| Bewegung , Sressprävention |
| Stressprävention, Konfliktmanagement, Bewegung |
| Mitarbeiterschwimmen, Rückenschule, Seminare durch die Krankenkassen etc. |
| Massagen, Einstellung der Sitz und Arbeitsplätze, Obst und Wasser werden gestellt |

Abb. 6: individuelle Angaben zum BGM-Angebot Quelle: Eigene Darstellung

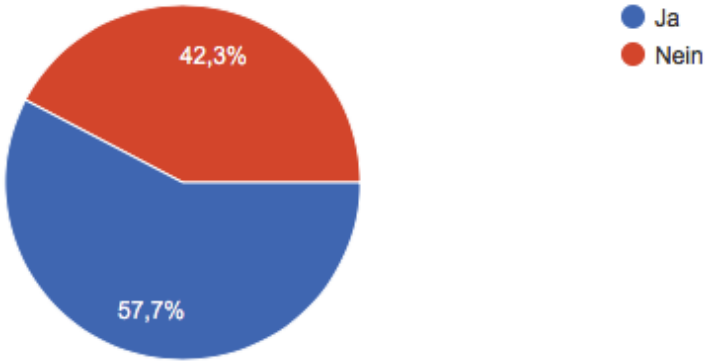


Abb. 7: BGM-Beauftragte Quelle: Eigene Darstellung

Mehr als die Hälfte der Unternehmen gaben an, einen Beauftragten für das BGM im Unternehmen zu haben (Abb. 7).

Der letzte Teil des Fragebogens erfasste Informationen zum dBGM.

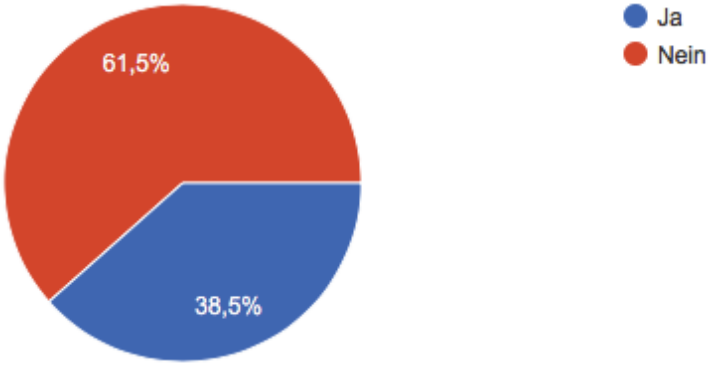


Abb. 8: Bekanntheit des dBGM´s Quelle: Eigene Darstellung

In 38,5% der Firmen ist das digitale BGM bekannt (Abb. 8) und 42,3% können digitale Angebote zukünftig nutzen. Genau die Hälfte aller Befragten gab an, dass im Betrieb keine digitalen Möglichkeiten angewendet werden können. 8 % sind sich über die Anwendbarkeit nicht sicher (Abb. 9).

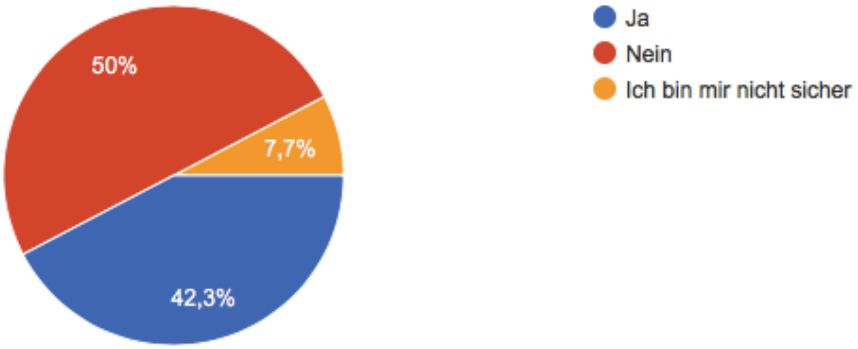


Abb. 9: Möglichkeit der dBGM-Nutzung Quelle: Eigene Darstellung

Diese 58% (dBGM-Anwendung nicht möglich + unsicher) hatten die Möglichkeit anzugeben, welche Ressourcen fehlen, um das dBGM nutzbar zu machen. Die am häufigsten fehlende Ressource ist Personal. Danach folgt das Wissen über die verschiedenen Möglichkeiten. Zudem fehlen Berater, Zeit und liquide Mittel. Dies stellt die folgende Abbildung 10 dar.

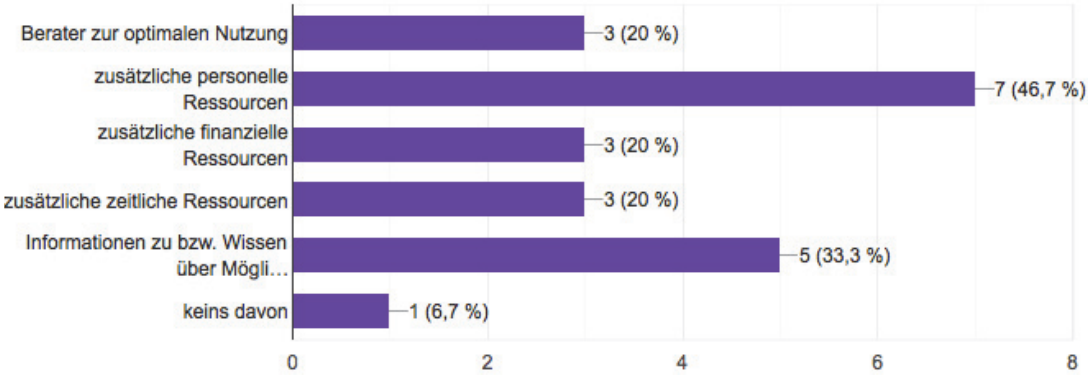


Abb. 10: Fehlende Ressourcen um dBGM nutzbar zu machen Quelle: Eigene Darstellung

## 3.2. Statistische Betrachtung

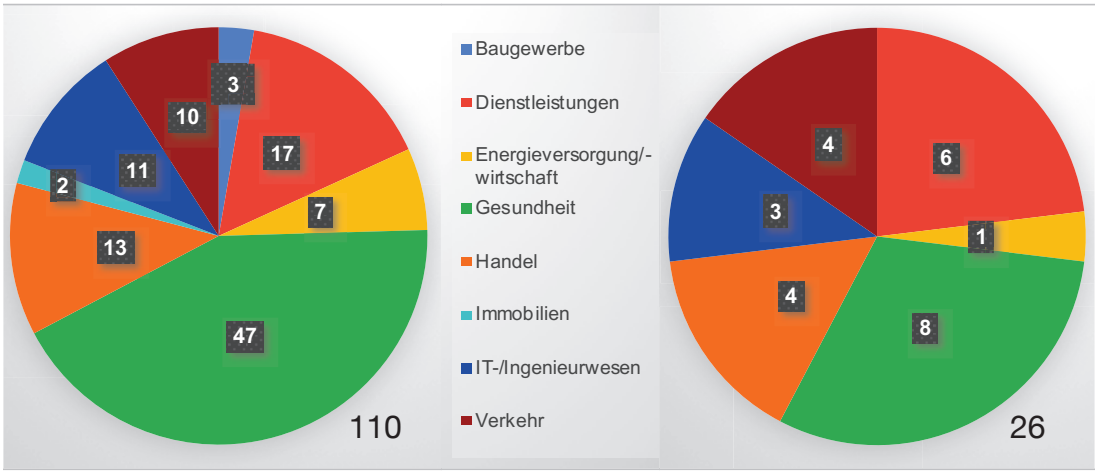


Abb. 11: Kontaktierte Unternehmen nach Branche und Antworten der jeweiligen Branche

Quelle: Eigene Darstellung

Die Forschung erfolgte quantitativ. Für die Befragung wurden, wie schon erwähnt, die größten Unternehmen und Kliniken in MV kontaktiert. So ergab sich, dass mehr als die Hälfte der Antworten von Großunternehmen

kamen[40]. Diese bieten ihren Mitarbeitern eher BGM an als kleine und mittlere Unternehmen (KMU)[41]. Es ergibt sich: Je größer das Unternehmen ist, desto eher wird BGM angeboten. Daher ist eine positive Verzerrung anzunehmen. Die Stichprobe ist somit nicht repräsentativ und man kann mit dem Ergebnis keine Aussage über die Grundgesamtheit treffen, da nicht alle Unternehmen aus MV angeschrieben wurden und eine Einladung zur Umfrage erhalten haben. Alle Unternehmen in MV entsprechen in dieser Untersuchung der Grundgesamtheit. Weiterhin kann keine Aussage über die Grundgesamtheit getroffen werden, da auch speziell Kliniken, die dem Gesundheitssektor entsprechen, kontaktiert wurden. Abb. 11 macht deutlich, dass in der Branche "Gesundheit und Soziales" die meisten Unternehmen kontaktiert wurden. Und man kann annehmen, dass eher engagierte Unternehmen, die im Bereich BGM aktiv sind bzw. sich für das Thema interessieren, antworteten. Auch das kann die Daten verzerren. Außerdem gibt es nicht aus jeder Branche Teilnehmer.

Aus statistischer Sicht kann vermutet werden, dass das BGM im Bundesland MV noch nicht flächendeckend verbreitet, und dBGM noch nicht flächendeckend bekannt ist. Insgesamt sollte die Verzerrung bedacht werden, sie wird nicht in jedem Aspekt neu diskutiert.

## 3.3. Inhaltliche Betrachtung

BGM ist in allen Betrieben wichtig, egal wie groß sie sind. Doch gerade für Großbetriebe lohnt es sich, in digitale gesundheitsfördernde Maßnahmen zu investieren. Denn für diese ist es schwieriger, ohne digitale Möglichkeiten alle Mitarbeiter zu erreichen.[42] Zudem mangelt es in den KMU häufig an finanziellen Ressourcen[43], die in Maßnahmen für die Mitarbeitergesundheit

[40] vgl. Anhang 2

[41] vgl. Fidermuc Maler in Matusiewicz/Kaiser 2018, S. 462

[42] vgl. Matusiewicz/Kaiser 2018, S. 14

[43] vgl. Fidermuc Maler in Matusiewicz/Kaiser 2018, S. 452

investiert werden können. Diese Annahme wird durch die Befragungsergebnisse gestützt. Von den Großunternehmen bieten 87 % BGM an, von den mittleren Unternehmen 67 % und von den Kleinunternehmen 20 %. Je größer das Unternehmen, desto eher wird BGM angeboten[44].

| | |
|---|---|
| Dienstleistungen | 33 % |
| Gesundheit und Soziales | 87,50 % |
| Handel | 75 % |
| IT-/Ingenieurwesen | 66,70 % |
| Verkehr | 75 % |

Tab. 3: Anteil BGM-Angebot/Nutzung in den Branchen Quelle: Eigene Darstellung

Der Sektor „Gesundheit und Soziales“ ist für diese Untersuchung besonders interessant. 7 von diesen 8 Unternehmen bieten BGM für die Mitarbeiter an. Tabelle 3 zeigt, dass in den weiteren Branchen die Häufigkeit des Angebots von BGM-Maßnahmen geringer ist (Energieversorgung-/wirtschaft wurde hier entnommen, da nur ein Unternehmen dieser Branche teilnahm). Man könnte annehmen, dass in der Gesundheitsbranche verstärkt auf die Mitarbeitergesundheit geachtet wird. Hier gilt die Gesundheit als Produkt[45], daher sollte sie für Kunden von den Mitarbeitern ausgehen. Mitarbeiter in dieser Branche können eine Vorbildfunktion bilden.

Betrachtet man die Jahre der Unternehmensgründungen (Abb. 3: Unternehmensgründung), so fällt auf, dass 31% der Unternehmen vor 1950 und nur 8 % zwischen 2010 und 2020 gegründet wurden. Für junge Unternehmen ist es einfacher, die digitalen Möglichkeiten von Beginn an in den Betriebsalltag zu integrieren und das Arbeitsumfeld gesundheitsfördernd zu gestalten. Denn für sie bestand/besteht die Möglichkeit, sich schon vor Betriebsgründung Informationen zum BGM/dBGM zu beschaffen. Müssen digitale Möglichkeiten jedoch erst in die Betriebsstrukturen eingearbeitet und

[44] vgl. Anhang 2

[45] vgl. DBfK 2014

Arbeitsplätze angepasst werden, kann dies ein mühsamer Weg sein, der mit Kosten in Verbindung steht[46].

Betrachtet man das Durchschnittsalter, so fällt auf, dass dieses bei nur knapp 20 % der Firmen zwischen 30 und 39 Jahren liegt und bei vermutlich keinem unter 30 Jahren. Wie aus der zitierten Literatur hervorgeht, spielt das Alter eine große Rolle in Bezug auf die Akzeptanz sowie das Verständnis von BGM-Maßnahmen, vor allem aber von neuen, digitalen Möglichkeiten. Jüngere Menschen sind im Umgang mit digitalen Medien sicherer als Ältere.[47]

Die Frage nach fehlenden Ressourcen ergab, dass häufig Informationen bzw. Wissen über digitale Möglichkeiten fehlen. Aus diesen beiden Aspekten lässt sich ableiten, dass man ältere Mitarbeiter im digitalen Zeitalter stärker „an die Hand nehmen“ und unterstützen sollte, um gesundheitliche Vorteile zu erlangen. Aus der zitierten Literatur geht hervor, dass sich dadurch eine verstärkte Zusammenarbeit von Alt und Jung, und somit ein stärkerer Teamzusammenhalt ergeben kann. Andernfalls könnten sich ältere Mitarbeiter überfordert fühlen, was genau das Gegenteil von dem Ziel des dBGM bewirken würde.

Zu den individuellen Maßnahmen im Bereich BGM gab es 18 Antworten. Dabei fällt auf, dass Stressprävention (bzw. Entspannung) häufig genannt wird. Arbeit kann Stress verursachen. Die heutige Schnelligkeit und der heutige Perfektionismus im Zusammenspiel können diesen fördern. Er selbst verursacht Symptome wie z.B. Energiemangel oder Vergesslichkeit, die sich negativ auf die Gesundheit wie auch auf die Arbeit auswirken.[48] Es ist ein positives Ergebnis, dass bereits einige Unternehmen dem entgegenwirken. Weiterhin werden Aspekte wie Ergonomie am Arbeitsplatz, Ernährung, Bewegung und Teamaktivitäten genannt. Insgesamt ist in den Antworten der Unternehmen erkennbar, dass das BGM umfangreich umgesetzt wird. Allerdings geht auch hervor, dass 30 % der Unternehmen keine Maßnahmen des

---

[46] vgl. Waldhör in Matusiewicz/Kaiser 2018, S. 154

[47] vgl.: Hochschule für Ökonomie und Management 2018

[48] vgl. Simhofer 2015

BGM´s für ihre Mitarbeiter anbieten. Ziel sollte es sein, dass alle Betriebe BGM bzw. dBGM anbieten.

| | Ja | Nein |
|---|---|---|
| allgm. BGM-Maßnahmen | 18 | 8 |
| davon BGM-Berater | 13 | 2 |

Tab. 4: Angebot BGM und Einsatz BGM-Berater Quelle: Eigene Darstellung

In 70 Prozent der Unternehmen werden demnach Maßnahmen des allgemeinen BGM´s angewandt. Tab. 4 zeigt, dass 5 Unternehmen dieser 70% keinen Berater für das BGM haben. Die Organisation kann dann entweder über mehrere Personen hinweg erfolgen, oder wird einer Abteilung/Person zusätzlich aufgetragen. Dies kann beispielsweise als Folge haben, dass sich niemand konkret verantwortlich fühlt, oder die Organisation von Maßnahmen und Angeboten neben der Hauptaufgabe zur Belastung wird. Dieses Problem konnte im Pflichtpraktikum wahrgenommen werden. Neben der Patientenbetreuung in jeglicher Hinsicht mussten Maßnahmen und Projekte für die Betriebliche Gesundheitsförderung organisiert werden. Täglich herrschte Stress und Hektik dabei, alles zu koordinieren. Mitarbeiter konnten Pausenzeiten nicht immer vollständig einhalten. Durch BGM soll die Gesundheit der Mitarbeiter erhalten oder hergestellt und Stress verringert werden. Häufig konnten Termine in Hinsicht auf das BGM nicht eingehalten werden. Um positive Ergebnisse mit betrieblichem Gesundheitsmanagement zu erzielen ist es wichtig, zielstrebig zu sein und kontinuierlich Maßnahmen, Projekte etc. einzuhalten und zu planen. Daraus ergibt sich, dass es sinnvoll ist, genügend Zeit für die Organisation/Koordination des BGM´s einzuplanen.Idealerweise gibt es eine Stelle, zumindest aber einen Verantwortlichen, der genügend Zeit dafür findet. Weiterhin zeigt Tab. 4, dass 2 Unternehmen angaben, einen Berater für das BGM zu haben, es jedoch keine BGM-Angebote gibt. Hier besteht die Möglichkeit, dass das BGM gerade erst aufgebaut wird oder die Maßnahmen für einzelne Personen nicht bekannt sind.

| BGM | Ja | Nein |
|---|---|---|
| Großunternehmen | 13 | 2 |
| Mittlere Unternehmen | 4 | 2 |
| Kleine Unternehmen | 1 | 4 |

Tab. 5: Angebot von BGM nach Unternehmensgröße Quelle: Eigene Darstellung

Betrachtet man das Angebot von BGM nach der Unternehmensgröße, dann erkennt man, dass BGM eher in Großunternehmen als in KMU angeboten wird. Das wird bereits in der statistischen Betrachtung erwähnt. Tab. 5 zeigt, dass 87% der Großunternehmen BGM für Mitarbeiter anbieten. Von den Mittleren Unternehmen sind es 66% und 20% bei den Kleinen Unternehmen. Diese Ergebnisse der Befragung decken sich mit den Ergebnissen von Maler, der in der Literatur beschreibt, dass „[…] KMU […] erfahrungsgemäß kaum BGM haben.“[49] Es ist annehmbar, dass dieser BGM-Mangel in KMU durch fehlende finanzielle Ressourcen, fehlendes Wissen oder andere fehlende Kapazitäten hervorgerufen wird[50].

Mit der Frage nach der Bekanntheit des digitalen BGM´s ergab sich, dass es bereits bei 39 % der Firmen bekannt ist (Abb. 8: Bekanntheit des dBGM´s). Trotzdem müssen die digitalen Möglichkeiten weiter verbreitet werden. Der Trend geht, wie am Anfang erläutert, in die digitale Richtung. In fast allen Branchen wird Technik genutzt, jeder zweite deutsche Mitarbeiter hat einen Computer an seinem Arbeitsplatz[51]. Auch im Privatleben schreitet die Digitalisierung voran. 76% der Deutschen nutzen im Jahr 2020 ein Smartphone[52]. Das sind im Vergleich zum Jahr 2015 13% mehr[53]. Es zeigt sich, dass immer mehr Menschen diesem Trend folgen. Dies kann als Vorteil betrachtet werden, da man die Erkenntnisse bzw. Erfahrungen auf das dBGM übertragen

[49] Maler in Matusiewicz/Kaiser 2018 S. 462

[50] vgl. Fidermuc Maler in Matusiewicz/Kaiser 2018, S. 452
vgl. Schaff in Matusiewicz/Kaiser 2018, S. 183

[51] vgl. Bitkom 2018

[52] vgl. Klöß et al. 2020

[53] vgl. Klöß 2015

kann. Weiterhin können Firmen wie concept+ oder auch die gesetzlichen Krankenkassen die digitalen Instrumente näher an die Firmen heranbringen und bei der Umsetzung unterstützen.

| | dBGM bekannt | dBGM nicht bekannt |
|---|---|---|
| BGM-Maßnahmen | 6 | 11 |
| keine BGM-Maßnahmen | 0 | 8 |

Tab. 6: Bekanntheit des dBGM´s nach Angebot von BGM Quelle: Eigene Darstellung

Bei sechs der Unternehmen, die allgemeines BGM anbieten, ist das dBGM bekannt. Elf Unternehmen bieten BGM an, kennen jedoch das digitale BGM nicht. Und acht Unternehmen bieten kein allgemeines BGM an und kennen auch das digitale nicht. Das zeigt Tab. 6. D.h. nicht alle Unternehmen kennen die Möglichkeiten gesundheitsfördernder Maßnahmen für Mitarbeiter. Auch hier wird deutlich, dass die GKVen sowie Unternehmen zur BGM-Beratung die Thematik weiter verbreiten müssen.

| Bekanntheit dBGM | Ja | Nein |
|---|---|---|
| Großunternehmen | 5 | 8 |
| Mittlere Unternehmen | 1 | 5 |
| Kleine Unternehmen | 4 | 1 |

Tab. 7: Bekanntheit des dBGM´s nach Unternehmensgröße Quelle: Eigene Darstellung

Die Bekanntheit des dBGM´s kann ebenfalls nach Unternehmensgröße betrachtet werden. Infolge dessen, dass BGM eher in den größeren Unternehmen eingesetzt wird, könnte man auch hier annehmen, dass diese den KMU überlegen sind. Tab. 7 widerspricht dieser Annahme jedoch. In 80% der kleinen Unternehmen ist das dBGM bekannt. In Großunternehmen hingegen ist es laut Befragung (Anhang 1) nur zu 38% bekannt. Mittlere Unternehmen kennen es mit 17% am wenigsten. Dieses Ergebnis könnte verzerrt sein. Es ist möglich, dass die kleinen Unternehmen, die teilnahmen, besonders stark am Thema der Digitalisierung der Gesundheitsförderung interessiert sind. Möglich ist auch, dass das BGM in einigen Großunternehmen so gut etabliert ist bzw. funktioniert, und daher keine Änderungen gewünscht sind.

Zudem ergab sich, dass mindestens die Hälfte der befragten Unternehmen das digitale BGM nicht umsetzen kann (Abb. 9: Möglichkeit der dBGM-Nutzung). Der häufigste Grund dafür sind fehlende Mitarbeiter, die für das BGM zuständig sind. Damit im Zusammenhang steht ein Mangel an finanziellen sowie zeitlichen Ressourcen. Ebenfalls fehlen Informationen bzw. Wissen über digitale Möglichkeiten in einigen Unternehmen, ebenfalls Berater zur Thematik.[54] Auch hier ist erkennbar, dass das digitale Betriebliche Gesundheitsmanagement stärker unterstützt werden muss.

[54] vgl. Anhang 2

# 4. Fazit

Mit dieser Untersuchung wurde eine erste Übersicht über die Strukturen der Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern gegeben. Außerdem wurde erforscht, welche Möglichkeiten sie im Bereich des allgemeinen BGM kennen, haben und nutzen. Ebenfalls konnte das Wissen über, Möglichkeiten und fehlende Ressourcen für dBGM in den Unternehmen untersucht, und insgesamt die Forschungsfrage (vgl. S. V) beantwortet werden. Erkenntnisse über die Digitalisierung sowie die Beschaffenheit der Unternehmen in MV erweiterten sich. Es bleibt die Frage danach offen, ob die Ergebnisse ohne die vorherrschende Verzerrung ähnlich oder gleich aussehen.

Die einzelnen Aspekte ergeben: dBGM muss näher an Firmen herangebracht werden. Unternehmen könnten über eMail oder Telefon erreicht werden. Dabei sollte eine klare Übersicht über die einzelnen Möglichkeiten und deren Umsetzung gegeben werden. Die Vorteile bzw. der Nutzen von dBGM sollten deutlicher hervorgehen. Die Möglichkeit der Unterstützung der Betrieblichen Gesundheitsförderung durch die gesetzlichen Krankenkassen sollten ebenfalls hervorgehoben werden. Zudem sollte die Unterstützung durch die GKV´s, wie z.B. Förderungen von Projekten, generell verbessert/verstärkt werden. Im Zusammenspiel mit Angeboten und Informationen von Beratungsfirmen wie concept+ wären Förderungen optimal. Insgesamt müsste dafür das dBGM und seine Wichtigkeit allerdings stärker in der Politik diskutiert werden.

Die Thematik der Digitalisierung ist sehr aktuell. Sie muss im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ingesamt weiter erforscht werden. Das spiegelt die geringe Menge an Literatur wider. Es können bisher allgemeine Aspekte dargestellt werden. Bei der Forschung sollte immer die Dynamik der Digitalisierung berücksichtigt werden. Man kann annehmen, dass das Thema dadurch im Bereich der (Gesundheits-)Politik zu wenig Berücksichtigung findet. Die positiven Aspekte des dBGM zeigen, dass hier mehr getan werden kann. Unternehmen sollten für dBGM mehr Unterstützung erhalten.

Zu erwähnen ist, dass durch das Corona-Virus einerseits Unternehmen kaum Zeit für Befragungen hatten. Daher musste die Befragung zweimal verschickt werden. Andererseits wurde die Bearbeitungsfrist verlängert, sodass sich dadurch keine Nachteile ergaben. Durch den e-Mail Kontakt wurde eine Redakteurin auf das Thema aufmerksam und es ergab sich ein Interview. Daraus entstand ein Zeitungsartikel (Anhang 5), der in der Region Neubrandenburg bis Pasewalk veröffentlich wurde.
Weiterhin konnten durch die längere Bearbeitungszeit die wenige Literatur und Quellen intensiver untersucht werden. Es stand eine geringe Auswahl an Inhalten zur Verfügung. Insgesamt erschwerte dies die Literaturrecherche.

# Literaturverzeichnis

Brandt, Julia (2017): BGM mobilisiert - Anonym, individuell, überall; Mitarbeiter begleiten. In: health@work - Magazin für Betriebliches Gesundheitsmanagement, 2. Ausgabe 2017, Hamburg

Bitkom (Hrsg.) (2018): Bitkom Digital Office Index 2018 - Eine Studie zur Digitalisierung von Büro- und Verwaltungsprozessen in deutschen Unternehmen. URL: https://www.bitkom.org/sites/default/files/pdf/noindex/Publikationen/2018/Studien/180628-Studienbericht-Bitkom-Digital-Office-Index-2018.pdf, Abruf: 04.06.2020

BWL-Lexikon.de: https://www.bwl-lexikon.de/wiki/unternehmensgroesse/, Abruf: 12.05.2020

Cernavin, Oleg/Schröter, Welf/Stowasser, Sascha (2018): Prävention 4.0 - Analysen und Handlungsempfehlungen für eine produktive und gesunde Arbeit 4.0. Wiesbaden, Springer Verlag.

concept+ (2020). URL: https://www.conceptplus-bgm.de/vision, Abruf: 20.05.2020

Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) (Hrsg.) (2014): Ziele - Unsere Ziele sind unmittelbar verknüpft mit dem ICN-Ethikkodex für Pflegende. URL: https://www.dbfk.de/de/ueber-uns/ziele/index.php, Abruf: 02.06.2020

Fidermuc Maler, Zrinka K. (2018): Lässt sich die Stressresilienz im betrieblichen Setting durch einen virtuellen Coach gewinnen und sogar erhöhen? In: Matusiewicz, David/Kaiser, Linda (Hrsg.): Digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement - Theorie und Praxis. Essen, Springer Gabler Verlag.

GKV Spitzenverband (Hrsg.) (2019): Betriebliche Gesundheitsförderung. URL: https://www.gkv-spitzenverband.de/krankenversicherung/praevention_selbsthilfe_beratung/praevention_und_bgf/bgf/BGF_s.jsp, Abruf: 13.06.2020

Gronau, Anouschka (2020): Das Innovationsprojekt „Gesundheits in der Arbeitswelt 4.0“. In: KU Gesundheitsmanagement, Februar 2020, Kulmbach

Gutmann, Joachim/Brandt, Julia/Brasche, Edith/Bussmann, Kristin/Buchner, Stefan/Bernatzeder, Petra (2017): Digital bewegt - Fit in die Zukunft; E-Learning setzt Impulse. In: health@work - Magazin für Betriebliches Gesundheitsmanagement, 1. Ausgabe 2016, Hamburg

Haufe (2016): https://www.haufe.de/arbeitsschutz/gesundheit-umwelt/bgm-digitalisierung-eroeffnet-neue-moeglichkeiten_94_368262.html, Abruf: 08.05.2020

Hochschule für Ökonomie und Management (FOM) (Hrsg.) (2018): Digitalisierung spaltet die Generationen der Hauptstadt. URL: https://www.fom.de/2018/juli/digitalisierung-spaltet-die-generationen-der-hauptstadt-babyboomer-haben-angst-vor-der-entwicklung-generation-y-fuehlt-sich-am-sichersten.html, Abruf: 13.05.2020

Hunsicker, Kristin/Walle, Oliver (2017): BGM aufwerten - Digital ergänzen. In: health@work - Magazin für Betriebliches Gesundheitsmanagement, 3. Ausgabe 2017, Hamburg

Hunsicker, Kristin/Walle, Oliver (2017): Digital belastet? - Anforderungen steigen - Bewertung offen. In: health@work - Magazin für Betriebliches Gesundheitsmanagement, 4. Ausgabe 2017, Hamburg

Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung, BGM-Lexikon. Link: https://www.ifbg.eu/suche2/bgmlexikon/, Abruf: 20.05.2020

Kollmann, Tobias (o. J.): https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/intranet-38840, Abruf: 23.03.2020

Klöß, Sebastian (2015): 44 Millionen Deutsche nutzen ein Smartphone. In: Bitkom. URL: https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/44-Millionen-Deutsche-nutzen-ein-Smartphone.html, Abruf: 04.06.2020

Klöß, Sebastian/Kriegeskotte, Nick/Pauly, Bastian (2020): Markt rund um Smartphones wächst auf 36 Milliarden Euro. In: Bitkom.
URL: https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Markt-rund-um-Smartphones-waechst-auf-36-Milliarden-Euro, Abruf: 04.06.2020

Matusiewicz, David/Kaiser, Linda (2018): Digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement - Theorie und Praxis. Essen, Springer Gabler Verlag.

o.V. (2019): Digitalisierung stemmen. In: gesundes Unternehmen - Das Arbeitgebermagazin der AOK Nordost, 4. Quartal 2019

o.V. (2019): Eine Frage von Geld und Bildung? PwC-Studie zu den sozialen Determinanten von Gesundheit, hrsg. von: PricewaterhouseCoopers Deutschland, URL: https://www.pwc.de/de/gesundheitswesen-und-pharma/eine-frage-von-geld-und-bildung.pdf, Abruf: 01.06.2020

o.V. (2020): https://de.statista.com/outlook/319/137/wearables/deutschland#market-revenue, Abruf 11.05.2020

o.V. (2013): Warum Großbetriebe besser bezahlen - Handelsblatt.com URL: https://www.handelsblatt.com/technik/das-technologie-update/weisheit-

der-woche/gehaelter-warum-grossbetriebe-besser-bezahlen/9215300.html?ticket=ST-2139434-3nnbSu5vz3LfcSyzmixe-ap4, Abruf: 13.05.2020

Simhofer, Doris (2015): Auswirkungen von Stress.
URL: https://www.gesund.at/psyche/stress/ , Abruf: 17.05.2020

Thieme (o.J.), URL: https://www.thieme.de/de/pflegepaedagogik/16-vitalparameter-und-koerpertemperatur-68656.htm, Abruf: 19.03.2020

Waldhör, Klemens (2018): Anwendungen von Smartwatches und Wearables im Betrieblichen Gesundheitsmanagement. In: Matusiewicz, David/Kaiser, Linda (Hrsg.): Digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement - Theorie und Praxis. Essen, Springer Gabler Verlag.

# Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich bei allen bedanken, die mich während der Anfertigung meiner Bachelorarbeit unterstützt haben.
Als erstes möchte ich mich bei Herrn Prof. Dr. Schröer bedanken, der meine Arbeit betreut hat, bei Fragen erreichbar war und hilfreiche Anregungen gab.
Ich bedanke mich bei der Mitarbeiterin der Firma concept+, Frau Anne Heinsel, die mich durchgängig betreute. Besonders bei der Gestaltung der Befragung und formellen Kriterien stand sie an meiner Seite.
Ein besonderer Dank gilt den Teilnehmern meiner Befragung. Ohne Sie hätte die Untersuchung nicht stattfinden können. Danke für das Interesse an diesem Thema und Ihre Informationsbereitschaft.
Ebenfalls möchte ich mich bei meiner Kollegin Katrin Thoms bedanken, die mich nicht nur motivierte, sondern auch viele Ideen und Tipps bereithielt.
Zudem möchte ich mich bei Anne Heinsel, Katrin Thoms, Sybille Steinmüller und Philipp Suhr für das Korrekturlesen meiner Bachelorarbeit bedanken.

Lea Steinmüller

# Anhang

*1. Fragebogen*

## Digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement in Mecklenburg-Vorpommern

Sehr geehrte*r Teilnehmer*in,

mein Name ist Lea Steinmüller und ich bin Studentin der Hochschule Neubrandenburg im Bereich der Gesundheitswissenschaften.

Vielen Dank, dass Sie sich 5 Minuten Zeit nehmen, um an meiner Befragung teilzunehmen. Damit unterstützen Sie nicht nur meine Bachelorarbeit, sondern tragen zusätzlich ein Stück zur Weiterentwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements in Mecklenburg-Vorpommern bei.

Die Auswertung der Daten erfolgt anonym und unter Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften des Datenschutzes.

Vielen Dank,
Lea Steinmüller

Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen tätig? *

- ○ bis zu 49
- ○ 50 bis 249
- ○ 250 und mehr
- ○ nicht bekannt

Wie ist der Altersdurchschnitt der Mitarbeiter? *

- ○ unter 30 Jahre
- ○ 30 bis 39 Jahre
- ○ 40 bis 49 Jahre
- ○ 50 Jahre und älter
- ○ nicht bekannt

Wann wurde Ihr Unternehmen gegründet? *

- vor 1950
- zwischen 1950 und 1970
- zwischen 1970 und 1990
- zwischen 1990 und 2000
- zwischen 2000 und 2010
- zwischen 2010 und 2020
- nicht bekannt

In welche Branche wird das Unternehmen eingeordnet? *

- Automobil
- Baugewerbe
- Dienstleistungen
- Energieversorgung/-wirtschaft
- Entsorgung
- Finanzen/Versicherungen
- Gesundheit und Soziales
- Handel
- Immobilien
- Industrie
- Lebensmittel
- Luft-/Schifffahrt
- Tourismus

# Digitales BGM

Durch das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) wird die Gesundheit von Mitarbeiter*innen erhalten und gefördert, mit dem Ziel ihre Produktivität, und dadurch die Leistung des Unternehmens, zu steigern. Außerdem hat BGM nachweislich einen positiven Einfluss auf die Mitarbeiter*innenzufriedenheit. Ein weiterer positiver Effekt ist die Reduzierung der AU-Tage und damit die Reduzierung der Kosten.

Ein nachhaltig angelegtes BGM kostet das Unternehmen nur 6€ bis 10€ pro Mitarbeiter im Monat. Hingegen verursacht ein AU-Tag je Mitarbeiter das Unternehmen Kosten von circa 200€ je Tag.

Die Digitalisierung macht sich in der Arbeitswelt stark bemerkbar. Auch im betrieblichen Gesundheitsmanagement werden digitale Möglichkeiten bzw. Ausrichtungen immer präsenter.

Folgt Ihr Unternehmen bereits diesem Trend und geht mit der Zeit? Kennen Sie die digitalen Möglichkeiten im BGM?
Die Vorteile bestehen neben der Kostenreduktion unter anderem aus Nachhaltigkeit, Niederschwelligkeit und flächendeckender Erreichbarkeit.

Werden in ihrem Unternehmen allgemeine Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements angewandt? *

- ◯ Ja
- ◯ Nein

# BGM-Maßnahmen

präventive Angebote für Mitarbeiter*innen sind vielfältig. Bedienen auch Sie Maßnahmen in den Handlungsfeldern Stressprävention, Sucht, Bewegung und/oder Ernährung?

Welche individuellen BGM-Maßnahmen bieten Sie Ihren Mitarbeiter*innen an? *

Langantwort-Text

Gibt es in ihrem Unternehmen einen BGM-Beauftragten? *

- ◯ Ja
- ◯ Nein

Ist das digitale BGM in ihrem Unternehmen bekannt? *

- ◯ Ja
- ◯ Nein

# Digitales BGM

Das digitale BGM bietet verschiedene  Möglichkeiten, wie z.B. die Workplace App, andere Gesundheits-Apps, digitale Präventionskurse und Online Tutorials.

Sind diese oder ähnliche digitalen Angebote prinzipiell in ihrem Unternehmen nutzbar? *

- ◯ Ja
- ◯ Nein
- ◯ Ich bin mir nicht sicher

# Nutzung der Möglichkeiten

Was wird in Ihrem Unternehmen benötigt, um das digitale BGM nutzbar zu machen? *

- ☐ Berater zur optimalen Nutzung
- ☐ zusätzliche personelle Ressourcen
- ☐ zusätzliche finanzielle Ressourcen
- ☐ zusätzliche zeitliche Ressourcen
- ☐ Informationen zu bzw. Wissen über Möglichkeiten der digitalen Gesundheitsförderung
- ☐ Weitere...

# Ende der Befragung

Vielen Dank, dass Sie sich Zeit genommen haben.

## *2. Antworten in Tabellenform*

| | **Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen tätig?** | **Wie ist der Altersdurchschnitt der Mitarbeiter?** | **Wann wurde Ihr Unternehmen gegründet?** | **In welche Branche wird das Unternehmen eingeordnet?** | **Werden in ihrem Unternehmen allgemeine Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsma-** | **Gibt es in ihrem Unternehmen einen BGM-Beauftragten?** | **Ist das digitale BGM in ihrem Unternehmen bekannt?** | **Sind diese oder ähnliche digitalen Angebote prinzipiell in ihrem Unternehmen nutzbar?** | **Welche individuellen BGM-Maßnahmen bieten Sie Ihren Mitarbeiter*innen an?** | **Was wird in Ihrem Unternehmen benötigt, um das digitale BGM nutzbar zu machen?** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 250 und mehr | 40 bis 49 Jahre | zwischen 1990 und 2000 | Energieversorgung/-wirtschaft | Ja | Ja | Nein | Ja | Gesundheitskurse, individuelle Gesundheitsmaßnahmen, Teamaktivitäten, Gesundheitstage u.v.m. | |
| 2 | 250 und mehr | 40 bis 49 Jahre | zwischen 1990 und 2000 | Dienstleistungen | Ja | Nein | Ja | Ich bin mir nicht sicher | Möglichkeiten der Kranken- | keins davon |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 250 und mehr | 30 bis 39 Jahre | zwischen 1990 und 2000 | IT-/ Ingenieurwesen | Ja | Ja | Nein | Ja | Physiotherapie, Impfungen, Sehtest, Rundgang Betriebsarzt inkl. Beratung zur Gestaltung des Arbeitsplatzes, Gesundheitstag, frisches Obst und Getränke frei, höhenverstellbare Schreibtische, Home-Office, Bike-Leasing, Schulungen u. a. Stress- und Zeitmanagement |
| 4 | 50 bis 249 | 30 bis 39 Jahre | zwischen 2010 und 2020 | Gesundheit und Soziales | Ja | Nein | Nein | Ja | BEM, regelmäßige arbeitsmedizinische Untersuchungen, Sportangebote |
| 5 | 50 bis 249 | 40 bis 49 Jahre | vor 1950 | Gesundheit und Soziales | Ja | Ja | Ja | Ja | Bewegung, Sressprä- |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 6 | 250 und mehr | 40 bis 49 Jahre | zwischen 1970 und 1990 | Handel | Ja | Ja | Nein | Nein | Eigene Kantine mit abwechslungsreichen Gerichten, kostenloser Wasserspender, Thermowäsche für Lager/Produktion, erhöhte Tische/Stehtische für Verwaltung, in Kürze: Arbeitsplatzbrille, außerbetriebliche | zusätzliche personelle Ressourcen, zusätzliche zeitliche Ressourcen, Informationen zu bzw. Wissen über Möglichkeiten der digitalen Gesundheitsförderung |
| 7 | bis zu 49 | 40 bis 49 Jahre | zwischen 1970 und 1990 | Handel | Ja | Nein | Nein | Ja | Massagen, Einstellung der Sitz und Arbeitsplätze, Obst und Wasser werden gestellt | |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 8 | 250 und mehr | 40 bis 49 Jahre | zwi-sche n 1950 und 1970 | IT-/ Inge-nieur we-sen | Ja | Ja | Ja | Nein | Pau-sen-mas-sage, Er-go-no-mie- | zu-sätz-liche fi-nan-zielle Res-sour- |
| 9 | bis zu 49 | 50 Jahre und älter | zwi-sche n 1970 und 1990 | Diens tleis-tun-gen | Nein | Nein | Ja | Nein | | zu-sätz-liche per-so-nelle Res- |
| 10 | 250 und mehr | 40 bis 49 Jahre | vor 1950 | Ge-sund heit und So-ziales | Ja | Ja | Nein | Nein | Sport kur-se,G esun dheit swo-chen | Bera-ter zur opti-ma-len Nut- |
| 11 | 50 bis 249 | 40 bis 49 Jahre | vor 1950 | Ge-sund heit und So-ziales | Ja | Ja | Nein | Nein | Stres sprä-ven-tion, Kon-flikt-ma-nage ment, Be-we-gung | zu-sätz-liche per-so-nelle Res-sour-cen, zu-sätz-liche fi-nan- |
| 12 | bis zu 49 | 50 Jahre und älter | zwi-sche n 1970 und 1990 | Diens tleis-tun-gen | Nein | Nein | Ja | Nein | | zu-sätz-liche per-so-nelle Res- |
| 13 | bis zu 49 | 50 Jahre und älter | zwi-sche n 1970 und 1990 | Diens tleis-tun-gen | Nein | Nein | Ja | Nein | | zu-sätz-liche per-so-nelle Res- |
| 14 | bis zu 49 | 50 Jahre und älter | zwi-sche n 1970 und 1990 | Diens tleis-tun-gen | Nein | Nein | Ja | Nein | | zu-sätz-liche per-so-nelle Res- |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 15 | 250 und mehr | 40 bis 49 Jahre | vor 1950 | Gesundheit und Soziales | Ja | Ja | Ja | Ja | Präventionsteam erarbeitet verschiedene Aktionen wie Fitnessraum/Weight Watchers / Fahrradtouren etc | |
| 16 | 250 und mehr | 40 bis 49 Jahre | zwischen 1970 und | Gesundheit und So- | Nein | Ja | Nein | Ja | | |
| 17 | 250 und mehr | 40 bis 49 Jahre | vor 1950 | Verkehr | Ja | Ja | Ja | Ja | Die Deutsche Bahn hat ein umfangreiches Angebot für die MA | |
| 18 | 250 und mehr | nicht bekannt | zwischen 1990 und 2000 | Verkehr | Ja | Nein | Nein | Nein | Gesundheitstage, kostenloses Obst und Getränke | zusätzliche personelle Ressourcen, zusätzliche finanzielle Ressourcen, zusätzliche zeitliche Ressourcen, Informationen zu bzw. Wissen über Möglichkei- |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 19 | 50 bis 249 | 40 bis 49 Jahre | zwischen 1990 und 2000 | Verkehr | Ja | Ja | Nein | Ja | Mitarbeiterschwimmen, Rückenschule, Seminare durch die Krankenkassen etc. | |
| 20 | 50 bis 249 | 40 bis 49 Jahre | zwischen 1990 und 2000 | Verkehr | Nein | Nein | Nein | Nein | | Berater zur optimalen Nutzung, zusätzliche zeitliche |
| 21 | 250 und mehr | 40 bis 49 Jahre | zwischen 1970 und 1990 | Gesundheit und Soziales | Ja | Ja | Nein | Nein | siehe hier: https://www.sana.de/ruegen/karriere/sana-als-arbeitgeber/mitarbeitergesundheitgesund | Informationen zu bzw. Wissen über Möglichkeiten der digitalen Gesundheitsförderung |
| 22 | 250 und mehr | 30 bis 39 Jahre | zwischen 2010 und | Handel | Ja | Ja | Nein | Ja | Rückenkurse, Vorträge, Gesundheitstag | |
| 23 | 250 und mehr | nicht bekannt | vor 1950 | Dienstleistungen | Ja | Nein | Nein | Ja | Arbeitsmedizinsche Vorsorge, Impfungen, Fahrsicherheitstraining | |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 24 | 250 und mehr | 30 bis 39 Jahre | vor 1950 | Gesundheit und Soziales | Ja | Ja | Ja | Nein | Bewegungskurse, Entspannungskurse, Raucherberatung, Ernährungskurse, Antistress | Berater zur optimalen Nutzung |
| 25 | 250 und mehr | 30 bis 39 Jahre | vor 1950 | Handel | Nein | Ja | Nein | Nein | | Informationen zu bzw. Wissen über Möglichkeiten der digitalen Ge- |
| 26 | 50 bis 249 | 40 bis 49 Jahre | zwischen 1990 und 2000 | IT-/Ingenieurwesen | Nein | Nein | Nein | Ich bin mir nicht sicher | | Informationen zu bzw. Wissen über Möglichkeiten der digitalen Ge- |

## 3. erste E-Mail an die Unternehmen

Sehr geehrte Damen und Herren,

mein Name ist Lea Steinmüller und ich bin *Studentin der Hochschule Neubrandenburg* im Bereich der *Gesundheitswissenschaften*.

Im Rahmen meiner *Bachelorarbeit* arbeite ich mit der Unterstützung des Unternehmens concept+ daran, die Herausforderungen der Digitalisierung des **Betrieblichen Gesundheitsmanagements in MV** darzustellen. Dafür benötige ich **Ihre Unterstützung**! Ich freue mich, wenn Sie sich die 5 Minuten Zeit nehmen, um an dieser Befragung teilzunehmen. Die Teilnahme ist bis zum 15. April 2020 möglich.

Falls Sie nicht der*die Zuständige für die Gesundheit in Ihrem Unternehmen sind, bitte ich Sie, diese Mail an den richtigen Ansprechpartner weiterzuleiten.

Die Auswertung der Daten erfolgt anonym und unter Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften des Datenschutzes.

Bitte klicken Sie auf den folgenden Link, um zur Befragung zu gelangen.
zur Befragung

Vielen Dank!
Mit freundlichen Grüßen
Lea Steinmüller

## 4. zweite E-Mail an die Unternehmen

Sehr geehrte Damen und Herren,

mein Name ist Lea Steinmüller, ich bin *Studentin der Hochschule Neubrandenburg* im Modul der *Gesundheitswissenschaften* und schreibe aktuell meine *Bachelorarbeit*. Bereits am 19. März bat ich um Ihre Unterstützung. *Vielen Dank* an alle Firmen, die sich die 5 Minuten Zeit nahmen. Die Rücklaufquote ist allerdings sehr gering. Von über 120 informierten Unternehmen konnte ich von 14 Unterstützung erhalten. Zu diesem Zeitpunkt lief das Corona-Virus auf Hochtouren und viele Unternehmen mussten sich daran anpassen. Mittlerweile hat sich die Lage etwas entspannt. Daher bitte ich die Unternehmen, die noch nicht an meiner Befragung zum **Betrieblichen Gesundheitsmanagement** teilgenommen haben, sich dafür 5 Minuten Zeit zu nehmen.

Sie unterstützen damit nicht nur meine *Bachelorarbeit*, sondern auch das Unternehmen concept+ dabei, die Herausforderungen der Digitalisierung des **Betrieblichen Gesundheitsmanagements in MV** darzustellen.

Falls Sie nicht der*die Zuständige für die Gesundheit in Ihrem Unternehmen sind, bitte ich Sie, diese Mail an den richtigen Ansprechpartner weiterzuleiten.

Die Auswertung der Daten erfolgt anonym und unter Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften des Datenschutzes.

Bitte klicken Sie auf den folgenden Link, um zur Befragung zu gelangen.
zur Befragung

Vielen Dank!
Mit freundlichen Grüßen
Lea Steinmüller

## 5. Zeitungsartikel



# Forschung für einen gesünderen Berufsalltag

Bewegung ist für diese junge Frau mehr als nur ein Wort: Lea Steinmüller liebt es, in Bewegung zu sein. Um einen gesundheitsfördernden Berufsalltag geht es der 20-Jährigen in ihrer Bachelorarbeit, in die sie Unternehmen aus ganz Mecklenburg-Vorpommern einbezieht. Was Betriebliches Gesundheitsmanagement überhaupt ist und kann und woran es dabei noch hapert, erkundete Susanne Schulz im Gespräch mit der gebürtigen Uckermärkerin.

***Mit 20 stehen Sie kurz vor dem Abschluss Ihres Bachelorstudiums der Gesundheitswissenschaft an der Hochschule Neubrandenburg. Wie macht gerade dieses Fach und das sperrig klingende Thema „Betriebliches Gesundheitsmanagement" interessant?***
Ursprünglich hätte ich am liebsten Medizin studiert. An der Hochschule Neubrandenburg wurde ich dann auf die Gesundheitswissenschaft aufmerksam – und das war die richtige Wahl! Unter den Studienmodulen interessierte mich besonders das Betriebliche Gesundheitsmanagement, weil es darum geht, Menschen zu Bewegung und zu gesunder Ernährung zu motivieren.

***Da liegt nahe, dass beides auch in Ihrem Alltag eine große Rolle spielt?***
Ja, beides ist mir sehr wichtig. Seit meinem achten Lebensjahr war ich in einem Leichtathletikverein, aktuell beim SV Turbine Neubrandenburg. Und seit ich mit 16 erfuhr, dass ich Rheuma habe, wurde gesunde Ernährung noch bedeutsamer. Beim Praktikum im 5. Semester hatte ich dann an der Uniklinik Greifswald unter anderem mit Betrieblichem Gesundheitsmanagement, kurz BGM zu tun und kann mir gut vorstellen, das beruflich zu machen. So kristallisierte sich das Thema meiner Bachelorarbeit heraus. Unterstützung bekomme ich von der Greifswalder Firma concept+, die Unternehmen und Einrichtungen zu Gesundheitsförderung und Prävention berät.

***Wobei vermutlich am Anfang meist die Frage steht: Was ist und was soll überhaupt Betriebliches Gesundheitsmanagement? Vermutlich einiges mehr als Vorgaben für Bildschirm-Arbeitsplätze ...***
Sicher, Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz gehören auch dazu. Vor allem aber geht es um Maßnahmen für Ernährung und Fitness mit dem Ziel, dass Mitarbeiter gesund bleiben oder angespornt werden, gesünder zu leben, zum Beispiel etwas gegen Übergewicht zu tun. Dazu können Bewegungsangebote für die Pausen gehören, aber auch Obstschalen und Wasserspender; manche Firmen fördern Massagen oder die Mitgliedschaft in Fitnessstudios.

***Sie haben zahlreiche Unternehmen um Auskunft zu bisherigen Maßnahmen gebeten. Welcher Stellenwert und welche Vorzüge werden denn der betrieblichen Gesundheitsförderung bislang beigemessen?***
Zu der Befragung habe ich mehr als 100 der größten Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern eingeladen, in der Erwartung, dass dieses aktuelle Thema noch nicht sehr verbreitet sei. Aber ich wurde positiv überrascht durch die bisher 25 Firmen, die geantwortet haben. 60 Prozent von ihnen haben einen Beauftragten für BGM, in rund 75 Prozent gibt es gesundheitsfördernde Maßnahmen. Andere hindert vielleicht die Scheu vor Kosten. Aber es ist eine Investition mit Gewinn, weil sie zu motivierteren Mitarbeitern und weniger Ausfallzeiten führt.

***Von den Befragten antworten möglicherweise vor allem jene Firmen, die auch etwas vorzuweisen haben?***
Welche es sind, kann ich nicht sagen, die eingehenden Auskünfte sind anonymisiert. Die Anfragen zogen sich jedenfalls durch viele Wirtschaftszweige: Verkehr, Tourismus, Lebensmittelbranche, natürlich auch Gesundheit und Soziales.

***Welche Art Aktivitäten werden da ins Feld geführt?***
Zum Beispiel eine arbeitsmedizinische Versorgung, kostenlose Wasserspender, höhenverstellbare Arbeitstische. Als Schwerpunkte stechen Bewegungs- und Ernährungskurse sowie Angebote zur Entspannung und Stressprävention heraus. Zunehmend spielt auch die Digitalisierung eine Rolle.

Bewegung ist für Lea Steinmüller weit mehr als nur „graue Theorie". FOTO: PRIVAT

***Wie muss man sich die bei der Gesundheitsförderung vorstellen?***
Das reicht von Video-Chats oder -Foren über Gesundheitsthemen bis hin zur Bereitstellung von Fitnessarmbändern, mit denen Gesundheitsdaten übertragen werden und Mitarbeiter auch in einen Wettstreit treten können.

***Begegnet Ihnen da nicht auch Skepsis, weil Mitarbeiter nicht in ihrer Lebensweise überwacht werden wollen – ganz zu schweigen von der Datensensibilität?***
Die Resonanz kann schon zwiegespalten sein; jüngere Leute sind vielleicht offener. Letztlich muss zusammen mit den beteiligten Therapeuten das richtige Herangehen gefunden werden, damit sich niemand bevormundet fühlt. Und der Datenschutz ist natürlich ein wichtiger Aspekt in meiner Arbeit. Ein erfreuliches Befragungsergebnis war, dass 40 Prozent der Teilnehmer etwas mit digitalem betrieblichem Gesundheitsmanagement anzufangen wissen. Allerdings merkten viele an, dass es bei ihnen nicht umgesetzt werden könne, weil es an personellen Ressourcen sowie an Informationen über die Möglichkeiten fehlt.

***Zumindest an Letzterem könnte Ihre Arbeit etwas ändern. Was für Auswirkungen wünschen Sie sich, wenn Sie die Ergebnisse zunächst Ihrem Partnerunternehmen zur Verfügung stellen?***
Damit können Strategien zur Einführung von BGM angepasst werden, weil ja belegt wird, woran es hapert. Natürlich wünsche ich mir, dass Gesundheitsförderung in immer mehr Unternehmen erfolgt, weil ich aus eigener Erfahrung weiß, wie wichtig Gesundheit für die Leistungsfähigkeit ist.

***Und wie wünschen Sie sich Ihre berufliche Zukunft?***
Die Bachelorarbeit soll in den nächsten Wochen fertig werden, danach möchte ich ein Masterstudium anschließen und bewerbe mich gerade in Neubrandenburg, Greifswald und Stralsund. Da es bei den in Frage kommenden Studiengängen kein spezielles Modul für BGM gibt, würde ich zudem gern einen Teilzeit-Nebenjob in diesem Bereich übernehmen. Und mich eines Tages vielleicht selbstständig machen – das wäre mein Zukunftstraum.

**Kontakt zur Autorin**
s.schulz@nordkurier.de

## Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre an Eides Statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken habe ich als solche kenntlich gemacht.

Ort, Datum Unterschrift