Chancen und Herausforderungen eines digitalen betrieblichen Gesundheitsmanagements

Literaturreview und Experteninterviews

Im Zuge der Digitalisierung wurden in den letzten Jahren vermehrt digitale Tools entwickelt, um das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) zu unterstützen [8]. Aktuell werden solche Tools nur von wenigen Unternehmen verwendet. Im vorliegenden Beitrag werden die Chancen und Herausforderungen beim Einsatz digitaler BGM-Tools thematisiert. Damit soll eine Grundlage geschaffen werden, die weitere Forschung motiviert und für Praktiker*innen Entscheidungshilfe leistet, wenn der Einsatz digitaler BGM-Tools in Betracht gezogen wird [8].

Der demografische Wandel in unserer Gesellschaft ist Realität. Die Belegschaft wird durchschnittlich immer älter und neue Fachkräfte können nur schwer gefunden werden. Lebenslange Weiterbildung wird zunehmend zum Alltag, da durch Innovation immer wieder neue Systeme, Techniken und Prozesse entstehen [14]. Diese führt vielfach zu hoher Arbeitsbelastung und Stress bei den Arbeitskräften [3]. Da das Personal für Unternehmen aber die bedeutendste Ressource darstellt, stellt sich die Frage, wie Unternehmen mit einer solchen Situation umgehen sollen [1].

Das BGM stellt einen möglichen Ansatz dar. Es umfasst die Lenkung und Entwicklung betrieblicher Strukturen und Abläufe, um die Arbeit gesundheitsförderlich zu gestalten [9]. Digitale Tools bieten dabei eine effektive Unterstützung

[2], somit rückt digitales BGM zunehmend in den Fokus. Zu diesen Tools gehören Gesundheits-Apps, Wearables wie Smartwatches, Gesundheitsplattformen, Online-coaching-Plattformen sowie BGM-Komplettsysteme, die es ermöglichen, den gesamten Prozess in einem Tool zu verwalten [8].

Diese Tools sind jedoch ein relativ neues Phänomen, zu dem es derzeit nur wenige wissenschaftliche Studien gibt [7]. Dies begründet auch, warum diese Tools aktuell nur von wenigen Unternehmen eingesetzt werden. Gleichzeitig steigt aber das Interesse am Thema. Zunehmend mehr Entscheidungsträger*innen sehen die Potenziale der digitalen Unterstützung des BGM. Weiter besteht kein Zweifel daran, dass die Digitalisierung in Wirtschaft und Gesellschaft weiter voranschreiten wird, so dass man sich letztlich der digitalen Transformation nicht entziehen kann [8].

Fragestellung

Ziel des vorliegenden Beitrags ist es, Chancen und Herausforderungen bei der Verwendung digitaler BGM-Tools aus Unternehmenssicht zu identifizieren. Eine transparente Darstellung von Chancen und Herausforderungen ist eine wesentliche Grundlage für Manager*innen in der Praxis, um eine rationale Entscheidung über den Einsatz digitaler BGM-Tools zu treffen. Zudem motiviert eine solche Darstellung zukünftige Forschung, was die theoretische und em-

pirische Wissensbasis zur Thematik verbreitert und vertieft. Methodisch kommt ein zweistufiges Verfahren zum Einsatz. Anhand einer umfassenden Recherche und Analyse von Fachliteratur sowie darauf aufbauenden Experteninterviews erfolgte die Bearbeitung der folgenden Forschungsfrage sowohl konzeptionell-theoretisch als auch empirisch: Welche Chancen und Herausforderungen gehen mit der Verwendung digitaler BGM-Tools für Unternehmen einher?

Methode

Literaturreview

Den ersten Schritt der Untersuchung bildete eine Literaturrecherche und -analyse. Damit wurde die gestellte Forschungsfrage wissenschaftlich untersucht und der aktuelle Stand in der Fachliteratur in Form einer Synopse aufgearbeitet. Anhand von 16 deutschen (z. B. „digitales BGM“) und 14 englischen (z. B. „digital corporate health“) Suchbegriffen wurde in den Datenbanken Springer, Emerald Insight und Linde recherchiert. Für die Recherche wurden anschließend 11 Quellen herangezogen. Auf Basis einer integrativen Betrachtung der Ergebnisse wurde eine Konzeptmatrix erstellt (Abb. 1). Die Matrix zeigt, welche Chancen und Herausforderungen von den jeweiligen Literaturquellen benannt wurden. Durch die Betrachtung der Häufigkeit der Nennung entsteht ein Eindruck über die Bedeutung der

	CHANCEN													HERAUSFORDERUNGEN												
	Zentrales Steuerelement	Effektivität und Effizienz	Informations- und Kommunikationstool	Kosten- und Zeitersparnis	Zeit- und Ortsunabhängigkeit	Verbindung Berufs- und Privatleben	Ansprache breiterer Zielgruppe	Anonymität	Motivation	Individualisierung	Breiteres Angebot	Datensammlung und -nutzung	Wettbewerbe und Gamifications	Nachhaltigkeit und Wirksamkeit	Anzahl der Systeme	Seriösität und Qualität	Komplexe Thematik	Kosten	Reine Unterstützungsmaßnahme	Druck	Ausgrenzung	Datensicherheit	Zuverlässigkeit	Nutzerraten	Integration	
Bauer u.a. (2020)												x			x		x	x				x	x	x		
Braun/Nürnberg (2018)				x	x	x	x	x	x	x	x	x	x					x				x				
Burkhart/Hanser (2018)					x		x			x		x							x					x		
Clauß/Verworn (2019)							x																			
Frykman u.a. (2018)																									x	
Hasselmann/Franzen/Schauerte (2019)		x	x	x	x	x		x		x			x	x	x					x		x			x	
Käfer/Niederberger (2019)					x		x		x	x		x	x	x	x			x	x	x	x	x				
Kaiser/Matusiewicz (2018)		x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x			x	
Mettler/Yassae (2017)			x						x			x	x							x		x		x		
Schirmacher/Betz/Brand (2018)			x	x	x	x		x		x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Walter u.a. (2019)				x	x	x		x	x	x	x	x				x	x			x	x	x	x			
	3	3	5	5	7	2	8	2	7	5	4	8	6	4	5	3	2	4	7	5	5	7	3	5	2	

Abb. 1 ▲ Konzeptmatrix

einzelnen Punkte. Die Bezeichnungen der Aspekte wurden über die Quellen hinweg vereinheitlicht. Diese Bezeichnungen bildeten in weiterer Folge die Namen der Kategorien bei der Auswertung des Interviewmaterials.

Experteninterviews

Im zweiten Schritt wurde komplementär zum Literaturreview eine qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring von 7 Experteninterviews durchgeführt. Die Interviews wurden mit den BGM-Berater*innen und Verantwortlichen im Zeitraum April bis Mai 2020 auf der Basis eines semistrukturierten Leitfadens durchgeführt. Dieser basierte auf den Erkenntnissen der Literaturrecherche und -analyse. Bei Bedarf wurden ergänzend zu den vorab definierten Fragen weitere Fragen gestellt bzw. wurde auf Rückfragen der Interviewten eingegangen. Die Interviews wurden von der Erstautorin geführt, aufgezeichnet und vollständig transkribiert. Für die einheitliche Transkription wurden Konventionen erstellt. Es wurden Füllwörter wie „ähm“ sowie Versprecher entfernt und bei vermehrten Satzanfängen der logisch passende

verwendet. Die 7 Texte bildeten das zu analysierende Material.

Die Texte wurden anschließend auf Basis der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring bearbeitet [11]. Zu Beginn wurden die Analyseeinheiten definiert. Diese bildeten Sätze aus den Interviews, die konkret eine Antwort auf die Forschungsfrage geben. Diese wurden nicht weiter reduziert. Im zweiten Schritt wurde das Kategoriensystem festgelegt. Die Kategorien wurden zuerst deduktiv von den in der Fachliteratur gefundenen Chancen und Herausforderungen abgeleitet. Es wurde dafür die erstellte Konzeptmatrix verwendet. Ein Auszug aus dem Kategoriensystem ist in **Tab. 1** dargestellt. Es enthält für jede Kategorie eine Definition, ein Ankerbeispiel und eine Kodierregel. Nach einem Probelauf mit einem Teil des Materials wurden das System und die Kategorien angepasst. Wurden Kategorien der **Abb. 1** nicht genannt, wurden sie gestrichen – wurden sie genannt, blieben sie im Kategoriensystem enthalten. Manche Aspekte der **Abb. 1** wurden im Kategoriensystem aufgrund der Ähnlichkeit und nur wenigen Erwähnungen zusammengefasst. Die Bezeichnungen wurden teilweise abgeändert, um eine breitere Zuordnung zu ermöglichen.

In der Endversion lagen folgende 13 Kategorien vor:

- Zeit- und Ortsunabhängigkeit, Erreichbarkeit,
- Effektivität, Effizienz, Kosten- und Zeitersparnis,
- zentrales Steuerelement,
- Kommunikations- und Informationstool,
- Individualisierbarkeit,
- Kombination von analog und digital,
- Stärkung der Unternehmensmarke,
- Neuheit des Themas,
- Datenschutz,
- kein Ersatz für analoge Maßnahmen,
- Mischung von Privatleben und Arbeit,
- Belastung, Akzeptanz und Kompetenz der Mitarbeiter*innen,
- Unternehmenskultur, Ansprechpartner und Integration.

Jede Aussage, die einer Kategorie zugeordnet werden konnte, wurde aus dem Gesamttext extrahiert und zugeordnet. Da sich je interviewter Person genannte Punkte in ihrer Bedeutung ähneln konnten, wurde für die Auswertung nur herangezogen, ob die Kategorie im Interview überhaupt genannt wurde und es wurde nicht weiter analysiert, ob eine Person

mehrere Sätze (Beispiele) angab, die einer bestimmten Kategorie angehörten [10].

Stichprobe

Die befragten Expert*innen arbeiten alle im Bereich des BGM. 4 der 7 Befragten absolvierten ein Studium im Bereich Gesundheit. Die Daten wurden in Deutschland und Österreich erhoben.

■ **Tab. 2** nennt wesentliche Eigenschaften der Stichprobe.

Ergebnisse

Chancen

Die Ergebnisse des Reviews sind in ■ **Abb. 1** zusammengefasst, die Ergebnisse der Experteninterviews in ■ **Tab. 3**. Zusammenfassend lassen sich folgende Chancen identifizieren:

Die ersten Chancen widmen sich den Vorteilen eines digitalen BGM-Komplettsystems. Unternehmen können durch die Funktion, alle Teilbereiche des BGM zentral in einem System zu steuern [8], die Handhabung ihres BGM erleichtern und die Ergebnisse verbessern [11]. Den Aspekt der zentralen Steuerung nannten auch 4 der 7 Expert*innen in den Interviews. Wesentlich ist dabei auch die Zeit- und Ortsunabhängigkeit, denn diese ist Voraussetzung für viele der identifizierten Chancen [11], beispielsweise die Ansprache einer breiteren Zielgruppe, wie Schichtarbeiter*innen oder Außendienstmitarbeiter*innen [2, 7, 8, 11]. Auch für 6 der 7 Befragten ist dies eine bedeutende Chance. Die Zusammenarbeit wird durch die Verwendung digitaler Komplettsysteme strukturierter und für die Führungsebenen sind Maßnahmen besser einsehbar [5]. Durch die Integration der Daten von anderen Systemen können die Entscheidungen bezüglich des BGM-Angebots basierend auf der tatsächlichen Situation getroffen werden. Bessere Daten- und Informationsqualität führt zu besserer Entscheidungsqualität [6]. Diese Verbesserungen des BGM-Prozesses und des Angebots kann zu Kosteneinsparungen führen. Dafür bedeutend ist v. a. die Reduzierung von Raum- und Personalkosten [8]. In den Interviews wurde

Präv Gesundheitsf 2022 · 17:7–12 <https://doi.org/10.1007/s11553-021-00830-3>
© Der/die Autor(en) 2021

R. Winter · R. Riedl

Chancen und Herausforderungen eines digitalen betrieblichen Gesundheitsmanagements. Literaturreview und Experteninterviews

Zusammenfassung

Hintergrund. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) umfasst die Lenkung und Entwicklung betrieblicher Strukturen und Abläufe, um die Arbeit gesundheitsförderlich zu gestalten. Im Zuge der Verbreitung von Informations- und Kommunikationstechnologien wurden in den letzten Jahren vermehrt digitale Tools entwickelt, um die analogen Maßnahmen des BGM zu unterstützen.

Ziel. Zum Einsatz solcher BGM-Tools gibt es bislang noch kaum wissenschaftliche Forschung sowie Erfahrungsberichte. Ziel des vorliegenden Beitrags ist es, die Chancen und Herausforderungen beim Einsatz eines digitalen BGM-Tools aus Unternehmenssicht zu identifizieren.

Material und Methode. Es wurde ein Review durchgeführt, um den Stand der Forschung auf der Basis von Fachliteratur transparent zusammenzufassen. Zudem wurden Experteninterviews durchgeführt, die inhaltsanalytisch ausgewertet wurden.

Die Interviews dienten der Validierung der aus dem Review gewonnenen konzeptionell-theoretischen Erkenntnisse.

Ergebnisse und Diskussion. Die durch den Review identifizierten Chancen und Herausforderungen wurden großteils auch von den Expert*innen genannt und somit bestätigt. Das Ansprechen einer breiteren Zielgruppe sowie Zeit- und Kostenersparnisse sind Chancen beim Einsatz von BGM-Tools. Zu den Herausforderungen zählt der Datenschutz sowie die Tatsache, dass die Tools analoge Maßnahmen unterstützen, nicht aber ersetzen können – dies erfordert eine abgestimmte Einsatzstrategie. Auch das Fehlen von standardisierten Kriterien und Gütesiegel ist herausfordernd.

Schlüsselwörter

Digitales betriebliches Gesundheitsmanagement · Digitale Tools · Experteninterviews · Chancen dBGM · Herausforderungen dBGM

Opportunities and challenges of digital corporate health management. Literature review and expert interviews

Abstract

Background. Corporate health management comprises the control and development of company structures and processes in order to support health at work. With the rising adoption of information and communication technologies, digital tools supporting analog measures of corporate health management have also been increasingly implemented in recent years.

Objectives. To date, there is hardly any scientific research or anecdotal evidence on the use of corporate health management tools. Against this background, the aim of the present work is to identify opportunities and challenges of using a digital corporate health management tool from an organizational perspective.

Materials and methods. A literature review was carried out to transparently summarize the state of research. Moreover, expert interviews were conducted, which were analyzed through a content analysis. The interviews

served to validate the conceptual–theoretical knowledge gained from the review.

Results and conclusion. Most of the opportunities and challenges identified in the literature review were also mentioned by the experts. Addressing a broad target group with digital tools as well as saving time and costs are significant opportunities when using corporate health management tools. The biggest challenges are data protection and the fact that the digital tools must complement analog measures, but cannot replace them—this requires a coordinated deployment strategy. Another challenging aspect is the lack of standardized criteria and seals of approval.

Keywords

Digitally supported workplace health promotion · Digital tools · Expert interviews · Chances digital tools · Challenges digital tools

Tab. 1 Auszug Kategoriensystem

Kategorie	Definition	Kodierregel	Ankerbeispiel
Zeit- und Ortsunabhängigkeit, Erreichbarkeit	Alle Antworten, welche auf zeit- und ortsunabhängige Nutzung sowie höhere Erreichbarkeit als Chance hinweisen	Nur die wesentlichen Aussagen inklusive Erklärungen oder Beispiele	„Was dir halt digitale Tools bieten, ist, dass du orts- und zeitunabhängig [...]“
Datenschutz	Alle Antworten, welche Datenschutzaspekte als Herausforderung sehen	Nur die wesentlichen Aussagen inklusive Erklärungen oder Beispiele	„Ja, also die größte Herausforderung ist der Datenschutz.“

Tab. 2 Stichprobe Expert*innen

Geschlecht	Position	Unternehmensausrichtung	Land
m	Geschäftsführender Gesellschafter	BGM-Beratungsunternehmen	D
m	Geschäftsführung	BGM-Beratungsunternehmen	A
m	Markenentwicklung, BGM-Berater	BGM-Beratungsunternehmen	D
m	Inhaber, Teamleiter	BGM-Beratungsunternehmen	D
w	BGM-Projektkoordinatorin	BGM-Beratungsunternehmen	D
w	BGM-Verantwortliche	Handelsunternehmen	A
m	Geschäftsführender Gesellschafter	BGM-Beratungsunternehmen	D

BGM betriebliches Gesundheitsmanagement m männlich, w weiblich, D Deutschland, A Österreich

Tab. 3 Identifizierte Chancen Experteninterviews

Chancen	Erwähnt von
Zeit- und Ortsunabhängigkeit, Erreichbarkeit	6 von 7
Effektivität, Effizienz, Kosten- und Zeitersparnis	4 von 7
Zentrales Steuerelement	4 von 7
Kommunikations- und Informationstool	5 von 7
Individualisierbarkeit	3 von 7
Kombination von analog und digital	7 von 7
Stärkung der Unternehmensmarke	4 von 7

dieser Aspekt von 4 der 7 Befragten erwähnt.

Die Steigerung der Motivation durch digitale BGM-Maßnahmen wurde ebenfalls als Chance erkannt [8]. Drei Aspekte haben laut Fachliteratur besonderes Potenzial, um die Motivation zu steigern: die Individualisierung von Kursen und dem Tool [2, 3, 7, 8], die Nutzung von Wearables (z. B. Fitnessuhren; [8, 11, 11]) und das Ausrichten von Wettbewerben [2, 5, 7, 8]. Die dafür nötige Kombination von analogen und digitalen Maßnahmen wurde von allen Befragten Expert*innen erwähnt, was die Bedeutung verdeutlicht. Die Individualisierung wurde hingegen nur von 3 Expert*innen erwähnt.

Tab. 4 Identifizierte Herausforderungen Experteninterviews

Herausforderungen	Erwähnt von
Neuheit des Themas	5 von 7
Datenschutz	6 von 7
Kein Ersatz für analoge Maßnahmen	6 von 7
Mischung von Privatleben und Arbeit	4 von 7
Belastung, Akzeptanz und Kompetenz der Mitarbeiter*innen	4 von 7
Unternehmenskultur, Ansprechpartner und Integration	5 von 7

Neben den bereits erwähnten Aspekten wurde in den Interviews noch explizit auf die Chance, BGM-Tools als Kommunikations- und Informationstool zu verwenden, hingewiesen. Vier Expert*innen erwähnten außerdem die Stärkung der Unternehmensmarke.

Herausforderungen

Im Folgenden werden die identifizierten Herausforderungen zusammenfassend näher betrachtet. Während die Ergebnisse der Literaturrecherche in **Abb. 1** dargestellt werden, sind die Ergebnisse der Experteninterviews gesammelt in **Tab. 4** aufbereitet.

Im ersten Schritt wurde die Wirtschaftlichkeit beim Einsatz von digitalen BGM-Tools betrachtet. Insgesamt gibt es hierbei gemäß der Fachliteratur noch viele Unklarheiten betreffend Effizienz, Effektivität und der Qualität der Inhalte [5, 7, 11], weshalb Unternehmen die Zweckmäßigkeit des Einsatzes digitaler Tools schwer bewerten können. Grund dafür sind fehlende Studien und Untersuchungen [7, 8, 12]. Auch in den Interviews wurde von 5 der 7 Befragten darauf hingewiesen, dass die Neuheit des Themas eine Herausforderung darstellt. Außerdem führt die Implementierung solcher Systeme zu Kosten. Raumkosten verringern sich zwar, aber die Personalkosten und Kosten für die technische Infrastruktur steigen häufig [8, 11]. Ein Ergebnis der Interviewstudie ist zudem, dass die digitalen BGM-Tools die analogen Maßnahmen nicht ersetzen können, sondern nur ergänzen – 6 der 7 Befragten äußerten sich dazu. Ein Stopp der analogen Maßnahmen wird durch die Einführung eines digitalen Tools nicht bewirkt, dies erklärt den Kostenanstieg [2, 8, 11].

Im nächsten Schritt wurden die Mitarbeiter*innen selbst fokussiert. Diese mit an Bord zu holen, ist eine Herausforderung für Unternehmen. Häufig entsteht für die Beschäftigten durch die Nutzung von Gesundheits-Apps hoher Druck und unbeabsichtigte gesundheitliche Folgen wie Stress können eintreten [7, 8, 13]. Weiter können Überforderung, fehlende Kompetenz im Umgang mit Digitaltechnologien und Unklarheiten im Bereich des Datenschutzes zu geringer Akzeptanz führen [8, 11, 13]. Der Datenschutz zeigte sich auch bei den Expert*innen als bedeutender Aspekt: 6 der 7 Befragten äußerten sich dazu. Außerdem gaben jeweils 4 der 7 Befragten an, dass das Privatleben und die Arbeit sich weiter vermischen und die Belastung der Mit-

arbeiter*innen durch BGM-Apps hoch sei.

Auch einige schwer beeinflussbare Faktoren wurden in der Fachliteratur als Herausforderungen identifiziert. Dazu gehört die tatsächliche Nutzungsrate [1, 11, 13], die Zuverlässigkeit des Tools [11] und die Integration in die Unternehmenskultur [4, 5, 8]. Fünf der 7 Befragten Expert*innen gaben diesen Punkt ebenfalls als Herausforderung an.

Diskussion

Die Ergebnisse der Interviews decken sich großteils mit den Ergebnissen der Literaturanalyse, dennoch gab es Unterschiede. Im Folgenden werden diese kurz zusammengefasst. Während die Bedeutung der Verbesserung der Unternehmensmarke in der Literatur weniger Aufmerksamkeit erlangt hat, wurde dieser Aspekt von den Expert*innen häufig genannt. Ihre Einblicke aus der Praxis zeigen, dass Maßnahmen des klassischen als auch digitalen BGM positive Auswirkungen auf das Image eines Arbeitgebers haben.

Ein weiterer Punkt aus den Interviews ist die hohe Bedeutung der Kombination aus analogen und digitalen Maßnahmen. Während in der Fachliteratur die Bedeutung dieser Koppelung in 7 von 11 Quellen erwähnt wurde, nannten 6 der 7 Befragten diesen Punkt als Herausforderung.

Interessant ist zudem, dass in der Fachliteratur die fehlenden Studien zur Wirksamkeit digitaler BGM-Tools als große Herausforderung genannt wurden. Die Einblicke der Expert*innen lassen jedoch diesbezüglich kaum eine Herausforderung vermuten. Nur ein Gesprächspartner ging darauf ein. Es scheint also so zu sein, dass unter Wissenschaftler*innen in der Fachliteratur Einigkeit darüber besteht, empirische Evidenz zur Wirksamkeit einzufordern, Praktiker*innen hier aber weniger wissenschaftlich denken und pragmatischer handeln.

Die Chancen und Herausforderungen digitaler BGM-Tools lassen sich abschließend wie folgt zusammenfassen:

Chancen:

- zeit- und ortsunabhängige Nutzung der BGM-Maßnahmen,
- zentrales Steuerelement,
- Erreichbarkeit einer breiteren Zielgruppe,
- höhere Effektivität und Effizienz,
- Kosten- und Zeitersparnis,
- Nutzen als Kommunikations- und Informationstool,
- Individualisierbarkeit des Tools und der Inhalte,
- Vorteile durch Kombination von analogen und digitalen Maßnahmen,
- Stärkung der Unternehmensmarke und des Unternehmensimages,
- Nutzen von Gamification und Wettbewerben zur Motivationssteigerung.

Herausforderungen:

- fehlende Nachweise und Studien,
- Neuheit der Thematik,
- Datenschutzaspekte,
- kein Ersatz der analogen Maßnahmen, nur eine Unterstützung,
- Vermischung von Arbeit und Privatleben,
- neue Belastungen für Mitarbeiter*innen,
- fehlende Nutzungskompetenz,
- Akzeptanz des Tools,
- Ausschluss älterer Personen,
- Integration in die Unternehmenskultur,
- Zuverlässigkeit der Technik,
- tatsächliche Nutzungsraten.

Fazit für die Praxis

- **Digitale BGM-Tools (betriebliches Gesundheitsmanagement) bieten Chancen für Unternehmen. Neben Kosteneinsparungen unterstützen sie die klassischen BGM-Maßnahmen und können so einen wirksamen Beitrag zu einem verbesserten Gesundheitsverhalten der Mitarbeiter*innen leisten.**
- **Beim Einsatz von digitalen BGM-Tools sind jedoch auch Herausforderungen zu beachten. Beispiele sind der Datenschutz und der Umstand, dass nicht alle Mitarbeiter*innen mit digitalen Technologien umgehen können und diese nicht notwendigerweise**

für den Zweck des BGM einsetzen wollen.

- **Unternehmen sollten ihr BGM weiterentwickeln und um digitale Tools ergänzen. Langfristig wird man sich ungeachtet der Einstellung von Entscheidungsträger*innen zur Digitalisierung dem Einsatz digitaler BGM-Tools nicht entziehen können. Der Einsatz und die Ausgestaltung des Einsatzes sollten auf der Basis einer Abwägung von Chancen und Herausforderungen erfolgen.**

Korrespondenzadresse

Raphaela Winter

Windhund GmbH
Alexander-Haidenthalerstraße 12,
5023 Salzburg, Österreich
raphaela@windhund.com

Danksagung. Den Expert*innen wird für die Teilnahme an der Interviewstudie gedankt.

Funding. Open access funding provided by University of Applied Sciences Upper Austria.

Einhaltung ethischer Richtlinien

Interessenkonflikt. R. Winter und R. Riedl geben an, dass kein Interessenkonflikt besteht.

Dieser Beitrag beinhaltet keine Studien an Menschen oder Tieren. Alle Angaben zu den Expert*innen wurden anonymisiert und die Befragten über die wissenschaftliche Weiterverwendung der Daten informiert. Die Studie wurde unter Berücksichtigung forschungsethischer Grundsätze durchgeführt.

Open Access. Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden.

Die in diesem Artikel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.

Weitere Details zur Lizenz entnehmen Sie bitte der Lizenzinformation auf <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>.

Literatur

1. Badura B (2006) Betriebliche Gesundheitspolitik. Ergebnisse einer Expertenkommission der Bertelsmann- und Hans-Böckler-Stiftung. *Präv Gesundheitsf* 1:47–50
2. Braun P, Nürnberg V (2018) Zielgruppen im Digitalen Betrieblichen Gesundheitsmanagement: „Best Practice“-Beispiele. In: Matusiewicz D, Kaiser L (Hrsg) *Digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement. Theorie und Praxis*. Springer Gabler, Wiesbaden, S413–426
3. Burkhart S, Hanser F (2018) Einfluss globaler Megatrends auf das digitale Betriebliche Gesundheitsmanagement. Digital Natives und Zukunftstrends als Treiber und Co-Creator für ein digitales, personalisiertes und vernetztes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). In: Matusiewicz D, Kaiser L (Hrsg) *Digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement. Theorie und Praxis*. Springer Gabler, Wiesbaden, S37–55
4. Frykman M, Lundmark R, von Thiele Schwarz U, Villaume K, Hasson H (2018) Line managers' influence on employee usage of a web-based system for occupational health management. *IJWHM* 11(4):193–209
5. Hasselmann O, Franzen L, Schauerte B (2019) Digitale Möglichkeiten der Verhaltensprävention in Betrieben. In: Badura B, Ducki A, Schröder H, Klose J, Meyer M (Hrsg) *Fehlzeitenreport 2019. Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen*. Springer, Berlin, S179–190
6. Heinrich LJ, Riedl R, Stelzer D (2014) *Informationsmanagement – Grundlagen, Aufgaben, Methoden*, 11. Aufl. De Gruyter Oldenbourg, München
7. Käfer A, Niederberger M (2019) Die Zukunft des digitalen Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Ergebnisse einer Delphi-Befragung. *Präv Gesundheitsf* 15:151–158
8. Kaiser L, Matusiewicz D (2018) Effekte der Digitalisierung auf das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM). In: Matusiewicz D, Kaiser L (Hrsg) *Digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement. Theorie und Praxis*. Springer Gabler, Wiesbaden, S1–37
9. Knöll K, Luginbauer P (2020) Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin und Gefährdungsbeurteilung – Zukunftsorientierte Ausrichtung im Unternehmen. In: Simmel M, Graßl W (Hrsg) *Betriebliches Gesundheitsmanagement mit System. Ein Praxisleitfaden für mittelständische Unternehmen*. Springer, Wiesbaden, S42–50
10. Mayring P (2015) *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*, 12. Aufl. Beltz, Weinheim, Basel
11. Schirmacher L, Betz M, Brand S (2018) Einsatz von digitalen Instrumenten im Rahmen des BGM. In: Pfannstiel M, Mehlich H (Hrsg) *BGM – Ein Erfolgsfaktor für Unternehmen. Lösungen, Beispiele, Handlungsanleitungen*. Springer Gabler, Wiesbaden, S318–326
12. Walter N, Scholz R, Nikoleizig L, Alfermann D (2019) Digitale Betriebliche Gesundheitsförderung. Entwicklung eines Bewertungskonzepts für digitale BGF-Programme. *Zbl Arbeitsmed* 69:341–349
13. Yassaee M, Mettler T (2017) Digital occupational health systems: what do employees think about it? *Inf Syst Front* 21:909–924
14. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/173235/umfrage/auswirkungen-des-demografischen-wandels-auf-unternehmen/>. Zugegriffen: 12. Juli 2020