



Johannes Hanke, Utz Niklas Walter und Filip Mess

Technologieorientierte Entwicklungen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (digitales BGM)

Chance oder Risiko?

Digitale Technologien erobern zunehmend den Gesundheitsmarkt. Auch Personal- und Gesundheitsverantwortliche in Unternehmen und Behörden sind immer häufiger mit der Frage konfrontiert, welche dieser Technologien sich für die Gesundheitsförderung eignen und wie sie gleichzeitig strategisch in das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) eingebunden werden können. Entscheidend bei diesen Überlegungen ist zudem abzuwägen, welche Risiken beim Einsatz digitaler Technologien entstehen können und wie man ihnen gegebenenfalls entgegentritt.

Einleitung

Die Entwicklungen im Themenbereich „E-Health“ haben in den letzten Jahren rasant zugenommen. Neben Pharmakonzernen, Krankenkassen und Medizingeräteherstellern sind es vor allem zahlreiche Konzerne wie Apple, Google oder Nike, die den Gesundheitsmarkt mit ihren digitalen Angeboten erobern. Die Gründe für das intensive Engagement dieser Unternehmen liegen dabei weniger in einer

besseren Gesundheitsförderung unserer Gesellschaft, sondern sind vielmehr ökonomisch motiviert. Nach Schätzung der Unternehmensberatung A. D. Little [1] wird der Umsatz im E-Health-Markt im Jahr 2020 etwa 233 Milliarden US-Dollar pro Jahr betragen. Im Jahr 2013 lag dieser noch bei etwa 61 Milliarden US-Dollar.

Besonders auffällig ist bei dieser rasanten Entwicklung, dass die ausschlaggebenden Impulse nicht ausschließlich von Anbieterseite ausgehen, sondern zunehmend auch von der Konsumentenseite. Zentrale Markteinflussfaktoren werden nach einer umfassenden Analyse von Deloitte [2] dabei auf gesellschaftlicher – u. a. durch ein steigendes Gesundheitsbewusstsein der Bevölkerung und durch die Digitalisierung der Gesellschaft – sowie auf technologischer Ebene – bspw. durch die Allverfügbarkeit von Netzen und durch eine Zunahme spielerischer Elemente auf Endgeräten (*Gamification*) – gesehen. Insofern orientieren sich die Entwicklung und der Bedarf nach Fitnesstools, Vitaldaten-Monitoring oder Gesundheits-Apps auch stark an den Wünschen und Interessen der Konsumenten [2].

Die dritte Interessensgruppe, die die Entwicklung des E-Health-Markts genau im Blick hat, ist die Politik. In Deutschland hat dabei insbesondere das Bundesministerium für Gesundheit ein großes Interesse am Thema. Dessen primäres Ziel ist seit der Gründung der E-Health-Initiative im Jahr 2010 – neben der gesetzlichen Reglementierung dieser Entwicklung – u. a. auch der Schutz der teilweise hochsensiblen Daten der Konsumenten. Aus diesem Grund liegt dem Bundestag derzeit der Entwurf eines E-Health-Gesetzes „für sichere digitale Kommunikation und Anwendungen im Gesundheitswesen“ [3] vor. Dieser Gesetzesentwurf ist am 27.5.2015 verabschiedet worden und befindet sich zurzeit in erster Lesung im Bundestag.

Aufgrund dieser Entwicklungen kommen zunehmend auch Personal- und Gesundheitsverantwortliche in Unternehmen und Behörden zu dem Schluss, dass solch moderne Technologien zahlreiche Chancen bieten, um ihre Belegschaften stärker für das Thema Gesundheit zu sensibilisieren – insbesondere die bislang weniger gesundheitsbewussten Beschäftigten. Dabei werden die Verantwortlichen mit zwei zentralen Fragestellungen konfrontiert: **1.** Welche digitalen Technologien existieren derzeit auf dem Gesundheitsmarkt und gibt es Erkenntnisse zu ihrem gesundheitsbezogenen Nutzen? **2.** Welche Chancen und Risiken bieten die einzelnen Technologien?

In Anlehnung an das Klassifizierungssystem von Deloitte [2] lassen sich digitale Technologien aus dem Bereich E-Health in drei Kategorien zusammenfassen:

- ▶ **Gesundheits-Apps**
- ▶ **Gesundheits-Portale**
- ▶ **Tragbare Sensoren (Wearables)**

Gesundheits-Apps

Nach einer aktuellen Studie des Universitätsklinikums Freiburg [4], die im Auftrag der Techniker Krankenkasse durchgeführt wurde, existieren bereits über 65.000 Apps, die sich mit den Themen „Fitness und Gesundheit“ auseinandersetzen sowie über 41.000 Apps zu „Medizin“. Von Hautscreening-Apps über Nährstoff-Apps bis hin zu Apps, die – je nach gesundheitsförderlichem Verhalten – eine Belohnung oder Bestrafung vorsehen, gibt es scheinbar alles. Unternehmen wie Apple platzieren seit 2014 auf ihren Endgeräten eine spezielle Health-App, in der man alle eigenen Gesundheitsdaten zusammenfassen kann. Gleichzeitig erleichtern sie es damit potenziellen Entwicklern, neue Gesundheits-Apps zu entwickeln.

Auch der Anteil der Personen, die Gesundheits-Apps nutzen, wird weiter steigen. Die Beratungsfirma research2guidance geht davon aus, dass im Jahr 2018 weltweit mehr als 3,4 Milliarden Smartphones im Einsatz sein werden. 50% der Nutzer dieser Smartphones werden dann bereits Gesundheits-Apps heruntergeladen haben, so die Prognose von research2guidance [5].

Die entscheidende Frage für Personal- und Gesundheitsverantwortliche in Unternehmen wird sein, wie dieses Potenzial sinnvoll für das Thema BGM genutzt werden kann. Bislang ist der Nutzen aufgrund fehlender Wirksamkeitsüberprüfung solcher Apps eingeschränkt. Sollte die Qualität

#####

Zitat aus dem Text

#####

der Angebote jedoch steigen und sollten Datenschutzprobleme gelöst werden, dann kann von einem echten Mehrwert für Organisationen und Beschäftigte ausgegangen werden. Hierzu zählt insbesondere die Vermutung, dass durch Gesundheits-Apps v. a. junge und männliche Beschäftigte besser erreicht werden können. Zudem bieten viele Apps auch Möglichkeiten für betriebsinterne Gesundheitswettbewerbe oder Abteilungsvergleiche, was die Bindung an gesundheitsförderliche Verhaltensweisen bei den Beschäftigten erhöhen kann.

Doch wie sieht die Anwendung solcher Gesundheits-Apps in der Praxis konkret aus?

Ein Pharmaunternehmen in Deutschland hat mit Hilfe eines Fitnessarmbandes zur Aktivitätsdaten-Aufnahme und einer speziell entwickelten Track-App solch ein Projekt verwirklicht. In enger Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, dem Datenschutzbeauftragten und einem App-Entwickler wurde die entsprechende Infrastruktur geschaffen. Inzwischen können sich die Beschäftigten in einer Community anmelden und an unternehmensinternen Challenges teilnehmen. Nach einer ersten Pilotphase an einem Standort ist zukünftig geplant, die App inklusive Fitnessarmband auf andere Standorte zu übertragen und weiter zu entwickeln, so dass Informationen etwa zum Thema Ernährung oder Stressbewältigung über die App kommuniziert werden können. Eine Evaluation zur gesundheitsbezogenen Wirksamkeit steht allerdings noch aus.

Gesundheits-Portale

Bei den Gesundheits-Portalen kann zwischen unternehmensinternen und unternehmensexternen Angeboten unterschieden werden. Bei den unternehmensexternen Angeboten sind vor allem die Gesundheits-Portale der Krankenkassen zu nennen, die es Gesundheitsinteressierten ermöglichen, sich zu Themen wie Rückenbeschwerden, Ernährung oder Stress zu informieren. Viele Informationsseiten der Krankenkassen (z. B. TK, Barmer GEK) unterliegen auch einer systematischen Qualitätskontrolle durch Anbieter wie bspw. der Stiftung Health on the Net (HON) aus der Schweiz oder dem Aktionsforum Gesundheitsinformationssysteme (afgis) e.V. aus Deutschland. Diese Institutionen vergeben ein zeitlich befristetes Gütesiegel, das durchaus als Qualitätsmerkmal herangezogen werden kann. Der Nutzen solcher öffentlichen Portale für das BGM

i Die Autoren



Johannes Hanke ist Mitarbeiter des Instituts für Betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG), einem Zusammenschluss von Experten der Universitäten Konstanz und Karlsruhe (KIT) sowie der TU München. Zu seinen Arbeitsschwerpunkten zählt die Durchführung von Gesundheitsanalysen in Unternehmen und Behörden sowie die Entwicklung von digitalen Lösungen für das BGM.



Dr. Utz Niklas Walter ist Leiter des Instituts für Betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG), einem Zusammenschluss von Experten der Universitäten Konstanz und Karlsruhe (KIT) sowie der TU München. Zu seinen Arbeitsschwerpunkten zählt die Betriebliche Gesundheitskommunikation sowie die Entwicklung von digitalen Lösungen für das BGM.



Prof. Dr. Filip Mess ist Professor für Sport- und Gesundheitsdidaktik an der TU München. Zu seinen derzeitigen Arbeitsschwerpunkten zählen die Themen modernes Kennzahlenmanagement im BGM, psychische Gefährdungsbeurteilung sowie digitales BGM. Zuvor leitete er den Arbeitsbereich Betriebliches Gesundheitsmanagement an der Universität Konstanz.

ist aber bislang begrenzt, wengleich es erste Ansätze der Krankenkassen gibt, den Mehrwert speziell für Betriebe und Behörden deutlich zu erhöhen.

Unternehmensinterne Gesundheits-Portale bieten hier bereits mehr Chancen [6]. Sie verfolgen in der Regel nicht nur das Ziel, allgemein über das Thema Gesundheit zu informieren, sondern dienen auch als Informations- und Kommunikationsplattform für interne BGM-Angebote. Dabei kann wiederum zwischen unternehmenseigenen Portalen unterschieden werden, die häufig intranetbasiert sind und somit von den Unternehmen selbst betrieben werden und Angeboten von externen Dienstleistern, die sich als Full-Service-Anbieter verstehen. Sie kümmern sich nicht nur um die Pflege der Inhalte, sondern suchen auch nach speziellen Angeboten für die Beschäftigten – teilweise sogar in deren Wohnortnähe. Da diese Gesundheits-Portale in der Regel internetbasiert sind, also auch von zuhause aus oder von unterwegs mit dem Smartphone aufgerufen werden können, bieten sie ein hohes Maß an Flexibilität, was für die Akzeptanz solcher Angebote entscheidend ist.

Erste wissenschaftliche Evaluationen hierzu verdeutlichen [7], dass mit Hilfe eines Online-Gesundheitsportals die gesundheitsbezogene Lebensqualität von Beschäftigten verbessert werden kann. Bei einer Interven-

tionsstudie der Technischen Universität München hatten 100 Beschäftigte eines Unternehmens in einem Zeitraum von drei Monaten Zugriff auf eine Online-Gesundheitsplattform mit fünf verschiedenen Themenschwerpunkten: Stressmanagement, Schlaf, Rückengesundheit, Bewegung und Ernährung. Durch E-Learning Programme, Videobotschaften oder eine Stressmessung per Smartphone sollten die Beschäftigten für ihre eigene Gesundheit sensibilisiert und für den Aufbau eines gesunden Lebensstils motiviert werden. Anhand des SF 36 (Short Form 36 Health Survey Questionnaire) wurde die gesundheitsbezogene Lebensqualität, die körperliche, psychische und soziale Dimensionen umfasst, gemessen. Die Ergebnisse zeigen, dass in sieben von acht Subskalen Verbesserungen eingetreten sind und dass die Studienteilnehmer durchschnittlich höhere Werte als die Normpopulation erzielten, wobei nur die Subskala „psychisches Wohlbefinden“ nach der Intervention signifikante Verbesserungen zeigte [7]. Dennoch bestehen hier weiterhin große Defizite und es gilt nachzuweisen, welchen Nutzen diese digitalen Technologien beispielsweise auf gesundheitsbezogene Lebensstile unter Berücksichtigung von körperlicher Aktivität oder Ernährung haben.

Tragbare Sensoren (Wearables)

Eine weitere Lösung aus dem Bereich der digitalen Technologien, die sich grundsätzlich für die Betriebliche Gesundheitsförderung nutzen lassen, sind tragbare Sensoren bzw. Wearables. Darunter werden Tools wie Fitnessarmbänder oder Smartwatches verstanden, die Aktivitäts- oder Schlafverhalten messen können. Meistens ist man dabei nicht auf ein Smartphone angewiesen. Eine Kombination mit Apps, Smartphone oder Social Media kann jedoch sinnvoll sein, da die Daten so umfassender oder spielerischer genutzt werden können. Insbesondere Elemente aus dem Bereich Gamification (Ranglisten, Fortschrittsbalken, Highscores etc.) werden hier häufig mit dem Ziel einer Motivationssteigerung bezogen auf das Aktivitätsverhalten oder das Ernährungsverhalten der Nutzer eingesetzt. Die AOK Nordost ist eine der ersten gesetzlichen Krankenkassen, die ihren Versicherten seit diesem Jahr die Möglichkeit bietet, sich maximal 50 Euro beim Kauf eines Wearables erstatten zu lassen; dies gilt beispielsweise auch für die Apple-Watch.

Auch hier zeigen Ergebnisse eines 3-wöchigen Pilotprojektes aus dem englischsprachigen Raum [8], dass vor allem bei Teilnehmern mit sitzender Lebensweise durch den Einsatz von Schrittzählern und einem Smartphone die Motivation gestiegen ist, körperlich aktiv zu sein. So fingen einige Teilnehmer bspw. an, Strecken zu persönlichen Terminen zu Fuß zurückzulegen, anstatt das Auto oder den Bus zu nehmen. Die Autoren schlussfolgern daher, dass den Teilnehmern durch den Umfang des Feedbacks zu ihrem Aktivitätsverhalten und die tägliche Erinnerungsnachrichten per Smartphone erst bewusst wurde, wie sehr ihr Lebensstil durch sitzende Tätigkeiten geprägt ist, was wiederum zu Verhaltensänderungen führte.

Die Validität solcher Wearables ist jedoch häufig fragwürdig. Es ist also meist nicht geklärt, ob die tragbaren Sensoren auch wirklich das messen, was sie vorgeben zu messen. Ähnlich wie bei den Gesundheits-Apps bedarf es daher

umfassender Wirksamkeitsüberprüfungen, bevor sie zur Gesundheitsförderung in Betrieben oder Behörden eingesetzt werden. Lediglich einzelne Lösungen, z. B. aus dem Bereich des Vitalmonitorings, sind an Hochschulen entwickelt und damit wissenschaftlich evaluiert worden. Bei diesen Sensoren, die direkt auf der Haut getragen werden, kann davon ausgegangen werden, dass sie das Aktivitäts- und Schlafverhalten auch wirklich valide messen. Hier ist ein Einsatz im Kontext des BGM eher zu empfehlen, da sie ein sinnvolles Sensibilisierungsinstrument für die Beschäftigten darstellen.

Chancen und Risiken des Einsatzes von digitalen Technologien im BGM

Risiken

Zu den derzeit größten Gefahren des digitalen BGM zählt der häufig ungeklärte Datenschutz bzw. ein möglicher Datenmissbrauch. Die erfassten Daten sollten auf jeden Fall beim Anbieter bleiben und nicht an Arbeitgeber oder Krankenkassen weitergereicht werden. Es sollte im Vorfeld geklärt werden, wo die Informationen hinfließen und gespeichert werden. Deutsche Anbieter können hier zudem Vertrauen schaffen, wenn die erhobenen Daten auf einem vom Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) zertifizierten Server liegen, die zuverlässig gegen externe Zugriffe geschützt sind.

Des Weiteren ist es sinnvoll, frühzeitig den Betriebsrat in die Prozesse mit einzubinden und somit Vertrauen bei den Beschäftigten zu schaffen. Wenn Unternehmen eigenständig Gesundheitsportale und -Apps entwickeln, sollte dies in Zusammenarbeit mit dem Datenschutzbeauftragten geschehen. Bundesdatenschutzbeauftragte Andrea Voßhoff

sieht jedoch unzählige Missbrauchsszenarien. Heikel sei das Thema zum Beispiel bei Kündigungswellen und der Frage, auf wen das Unternehmen am ehesten verzichten kann. Des Weiteren locken immer mehr Krankenkassen mit attraktiven geldwerten Vorteilen, wenn man seine Gesundheitsdaten preisgibt. Voßhoff rät daher allen Anwendern, die Fitness-Apps freiwillig herunterzuladen, „nicht unbedacht mit ihren sensiblen Gesundheitsdaten umzugehen und die kurzfristigen finanziellen Vorteile, welche die Datenoffenbarung vielleicht mit sich bringt, gegen die langfristigen Gefahren abzuwägen.“

#####

Zitat aus dem Text

#####

Eine weitere Gefahr digitaler Tools besteht in der Überforderung der Nutzer mit der Technik und den Umgang mit den Gesundheitsdaten. Eine regelmäßige Rücksprache mit dem Arzt, bspw. über aufgezeichnete Daten, kann bei dauerhafter Nutzung digitaler Lösungen daher sinnvoll sein. Und letztlich bedarf es dringend einer systematischen Qualitätskontrolle aller digitalen Anwendungen, die es Betrieben ermöglicht, zwischen professionellen und weniger professionellen Angeboten zu unterscheiden. Schließlich steht bei den meisten Anbietern nicht die Gesundheitsförderung der Nutzer im Vordergrund, sondern das ökonomische Interesse. Im Bereich der unternehmensexternen Gesundheits-Plattformen existiert ein solches Qualitätssicherungssystem bereits [6].

Chancen

Digitale Tools stellen im betrieblichen Kontext aber auch eine gute Möglichkeit dar, neue Zielgruppen zu erschließen. Vor allem junge und weniger gesundheitsaffine Beschäftigte können auf spielerische Weise für das Thema Gesundheit sensibilisiert und motiviert werden. So stoßen beispielsweise Aktionen, die einen internen Wettbewerb unter Abteilungen oder Standorten anregen, auf gute Resonanz. Sie stellen einen Anreiz dar, sich stärker mit der eigenen Gesundheit oder dem Aktivitätsverhalten auseinanderzusetzen und können sogar mit einem persönlichen Health-Report verbunden werden. Hier steht man vor der Herausforderung, die zahlreichen Angebote sinnvoll in die strategischen Ziele des BGM einzugliedern, um eine Nachhaltigkeit zu gewährleisten. Gelingt es Unternehmen eine Vernetzung aus individueller und unternehmerischer Gesundheitsförderung herzustellen, kann das zu einer Art Gesundheitsmonitoring verschmelzen. Dies kann einerseits als ein Controlling-Instrument verwendet werden und andererseits die Arbeitgeberattraktivität steigern.

Zusammenfassend betrachtet, wird man die Entwicklung bzw. den Trend digitaler Technologien nicht aufhalten können, da es die Nutzer selbst sind, die diese rasante Entwicklung vorantreiben. Für den Einsatz im betrieblichen Kontext wäre es daher wichtig, sich der Risiken bewusst zu werden und proaktiv mit ihnen umzugehen, bspw. durch

Literatur

- [1] Arthur, D. Little (2014). *Succeeding with Digital Health. Winning Offerings and Digital Transformation*. Letzter Zugriff am 13. Oktober unter: http://www.adlittle.com/downloads/tx_adlreports/ADL_HC_2014_Succeeding_With_Digital_Health.pdf
- [2] Deloitte (2014). *Perspektive E-Health – Consumer-Lösungen als Schlüssel zum Erfolg? Veröffentlichung im Rahmen der Studienreihe „Intelligente Netze“*. München.
- [3] Bundesministerium für Gesundheit (2015). *Gesetz für sichere digitale Kommunikation und Anwendungen im Gesundheitswesen*. Zugriff am 13. Oktober 2015 unter: <http://www.bmg.bund.de/ministerium/meldungen/2015/e-health-bundestag.html>
- [4] Universitätsklinikum Freiburg Studienzentrum (Hrsg.). (2015). *Gesundheits- und Versorgungs-Apps. Hintergründe zu deren Entwicklung und Einsatz*. Freiburg.
- [5] *research2guidance* (2013). *Mobile health market report 2013–2017*. Berlin.
- [6] Walter, U. N. & Mess, F. (2015). *Virtuelle Gesundheitsshelfer*. *Personalmagazin*, 9(7), 48–50.
- [7] Nürnberg, V. (2015). *Gemessen und gesundet? Personalmagazin*, 9(7), 51–53.
- [8] Fukuoka, Y., Lindgren, T. & Long, S. J. (2012). *Qualitative Exploration of the Acceptability of a Mobile Phone and Pedometer Based Physical Activity Program in a Diverse Sample of Sedentary Women*. *Public Health Nurs*, 29(3), 232–240.

hohe Datenschutzbestimmungen oder die Einbindung des Betriebsrats. Personal- und Gesundheitsverantwortliche sollten darüber hinaus stets im Auge behalten, wie der Einsatz von digitalen Technologien die anderen gesundheitsfördernden Angebote im Unternehmen ergänzen kann und wie solche Technologien insgesamt strategisch ins BGM passen. Nicht zuletzt sollte die Auswahl und der Einsatz nach gewissen Qualitätskriterien erfolgen (sofern möglich) und nicht vom Aktionismus getrieben sein, innovative Maßnahmen der Gesundheitsförderung ins Unternehmen zu integrieren. Ratsam ist schließlich auch eine begleitende Evaluation des Einsatzes digitaler Technologien, um sicherzustellen, dass die im Vorfeld definierten Ziele auch wirklich erreicht werden oder um gegebenenfalls Anpassungen vornehmen zu können. Bei letztgenanntem Punkt ist insbesondere auch die Wissenschaft gefordert. Schließlich ist es unter anderem ihre Aufgabe, zukünftig gemeinsam mit Unternehmen und Behörden weitere Studien zu Wirksamkeit, Nutzen und Akzeptanz von digitalen Technologien zu entwickeln und durchzuführen.

Kontakt

Johannes Hanke
Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG)
Engler-Bunte-Ring 15, 76131 Karlsruhe
Tel.: 0176/62538268
E-Mail: johannes.hanke@ifbg.eu

Dr. Utz Niklas Walter
Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG)
Engler-Bunte-Ring 15, 76131 Karlsruhe
Tel.: 0179/9042987
E-Mail: utz.walter@ifbg.eu

Prof. Dr. Filip Mess
Professor für Sport und Gesundheitsdidaktik
Technische Universität München / Campus D
Georg-Brauchle-Ring 60/62, 80992 München
Tel.: +498928924250
E-Mail: filip.mess@tum.de