

Neue digitale Wege – ein Gewinn für die betriebliche Gesundheitsförderung?

Abstract von **Georg Bauer**

Die neuen digitalen Wege in der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) haben ein grosses Potenzial. Mitarbeitende können durch ein kontinuierliches Feedback zu ihrer Gesundheit Probleme frühzeitig wahrnehmen und sofort massgeschneiderte Unterstützung ihrer Gesundheitsziele erhalten. Aus Anbietersicht verbindet digitale BGF hohe Wirkung mit grossem Verbreitungspotenzial. Dennoch sind auch Risiken zu beachten, wie z.B. eine Überforderung angesichts der Datenflut oder Frustration bei nicht erreichten Gesundheitszielen – womöglich noch mit Sanktionierungen seitens des Betriebs verbunden. Damit digitale BGF gewinnbringend ist, sind die Chancen- und Risikofelder zu gestalten.

Die digitalen Wege in der BGF haben sich in den letzten Jahren schnell entwickelt: BGF 1.0 offerierte Webseiten mit stufengerechten (Informations-)Angeboten für verschiedene Zielgruppen. BGF 2.0 nutzte zusätzlich die Mobilität und Dauererreichbarkeit per Smartphone und SMS. BGF 3.0 nutzt das „Web der Dinge“ für einen automatisierten Austausch von Gesundheitsdaten – mit dem zunehmenden Einsatz verschiedener Sensordaten.

Chancen

Aus Mitarbeitendensicht sind diese neusten Entwicklungen sehr attraktiv, da sie direkt an unseren Grundbedürfnissen Kompetenz, Autonomie und Beziehungen ansetzen: Die Kompetenz wird durch Sensordaten und Software gesteigert, die neue Einsichten in bisher unbewusste Prozesse wie z.B. Anzahl Schritte pro Tag, Pulsverlauf oder Kalorienverbrauch geben. Es lässt sich zeitnah evidenzbasierte Unterstützung anbieten und Feedback bei Erfolgen geben. Das Autonomie-bedürfnis wird angesprochen, indem digitale Interventionen auf den persönlichen Stand und Zielsetzungen angepasst sind sowie selbstbestimmt zeitlich und örtlich flexibel genutzt werden können. Dem Beziehungsbedürfnis entspricht, dass sich Mitarbeitende und Teams im Betrieb digital vernetzen und Erfolge teilen können. Aus Anbietersicht lässt digitale BGF somit auch einen hohen Impact erwarten, da solche auf die Grundbedürfnisse ausgerichteten BGF-Interventionen sowohl eine hohe Akzeptanz als auch eine hohe Wirksamkeit versprechen.

Risiken

Aus Sicht der Anbieter ist derzeit noch offen, ob wie bei analoger BGF mit Trainings, Check-ups oder betrieblichen Sporteinrichtungen wiederum v.a. die bereits sehr Gesundheitsbewussten erreicht werden – und ob die Wirksamkeit auch anhält. Mitarbeitende könnten überfordert sein, nun auch für die BGF dauernd online sein zu müssen und sich kontinuierlich zu optimieren – v.a. wenn man seine Gesundheitsziele messbar nicht erreicht und dies auch noch für Kollegen und Arbeitgeber sichtbar wird. Diese „ständige Beobachtung und Optimierung“ mit „Feedback statt Befehlen“ (Jonas Frick 2015) könnte im Rahmen von Arbeit 4.0 noch zunehmen, wo Mitarbeitende zu vernetzten „Selbst-Unternehmern“ werden. BGF 4.0 könnte die Selbst-Kontrolle der Ge-

sundheit aufs engste mit Leistungskontrolle seitens des Betriebs koppeln – beispielsweise im Rahmen einer automatisierten Emotionsanalyse von Emails und Stimme oder Messung des Aktivitätsniveaus über Herzratenvariabilität oder Augenbewegungen vor der PC-Kamera.

Ausblick

Um das Gewinnpotential digitaler BGF 4.0 zu nutzen, ist einerseits die Autonomie der Nutzer zu sichern. Das bedeutet zum Beispiel, dass Regelungen eingeführt werden, wer welche Daten sehen darf. Negative und positive Sanktionen müssen unterbunden werden und Mitarbeitende müssen bezogen auf BGF-Angebote die Freiheit haben, jederzeit offline gehen zu können. Andererseits sollten digitale BGF-Angebote kombiniert werden mit realem sozialem Austausch sowie mit Tools, die auch die Verhältnisse wie etwa die Arbeitsbedingungen verbessern. So wird an der Universität Zürich derzeit ein onlineTeam-Health-Coach entwickelt, welcher Führungskräfte und ihre Teams befähigt, gemeinsam kontinuierlich die Arbeitsbedingungen und das Teamklima zu verbessern.

PD Dr. Dr. Georg Bauer
Universität Zürich
Institut für Epidemiologie, Biostatistik und Prävention
Abteilung Public & Organizational Health
Hirschengraben 84
8001 Zürich
Tel.: 044 634 46 38
E-Mail: georg.bauer@uzh.ch
www.ebpi.uzh.ch