

Chancen und Herausforderungen von Digitalisierung im BGM brainLight Zoominar

Prof. Dr. David Matusiewicz



Experience

Emotionen

Trend #1 New Careers

Trend #2 Gig-Working

Trend #3 Brain Recovery

Trend #4 Work-Life-Separation

Trend #5 Silver Worker

Trend #6 Robo Recruiting

Trend #7 Cultural Fit

Trend #8 Power of Diversity

Trend #9 Co-Working Places

Trend #10 Self-Management

Trend #11 Digital Education

Trend #12 Workplace Wellbeing

Trend #13 Gender Equality

Trend #14 Basic Income

Trend #15 Digital Ethics

**Work-Life-Balance ist out,
Work-Life Blending ist in**

Klaus Depner
Manager Health & Human Safety, Randstad Deutschland



Trend #4
Work-Life-Separation

15x
Zukunft
15 Jahre XING



15x
Zukunft

Trend #12 – Workplace-Wellbeing: Wie wichtig ist Wohlbefinden im Büro?

Die Gesundheit der Mitarbeiter ist mehr als ein Feel-good-Faktor: 73 Prozent der befragten Unternehmen wollen das Wohlbefinden stärker gewichten, wenn es um die Bewertung des Unternehmenserfolgs geht.

15x
Zukunft
15 Jahre XING

**Die Rutsche im
Foyer ist noch
kein New Work**

273 Reaktionen

Fabian Kienbaum
Chief Empowerment Officer,
Kienbaum Consultants International
GmbH



” **Gesunde Führung ist wichtiger als der Yogakurs**

7.451 Reaktionen

Dr. Jens Baas
Vorsitzender des Vorstands, Techniker
Krankenkasse

” **New Work ist oft ein Reinfeld**

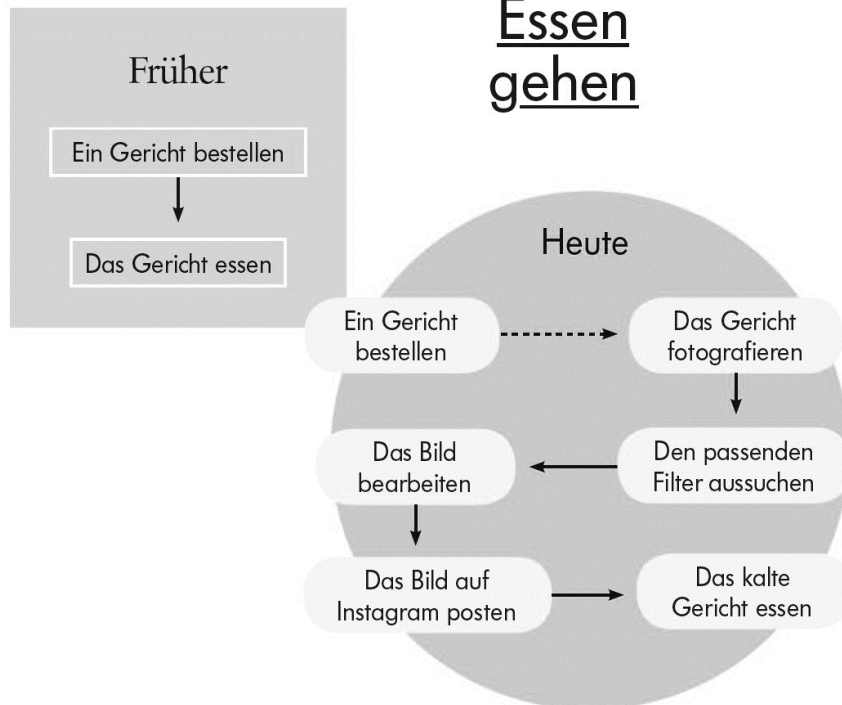
10.041 Reaktionen

Tijen Onaran **INSIDER**
Gründerin und Geschäftsführerin,
Startup Affairs

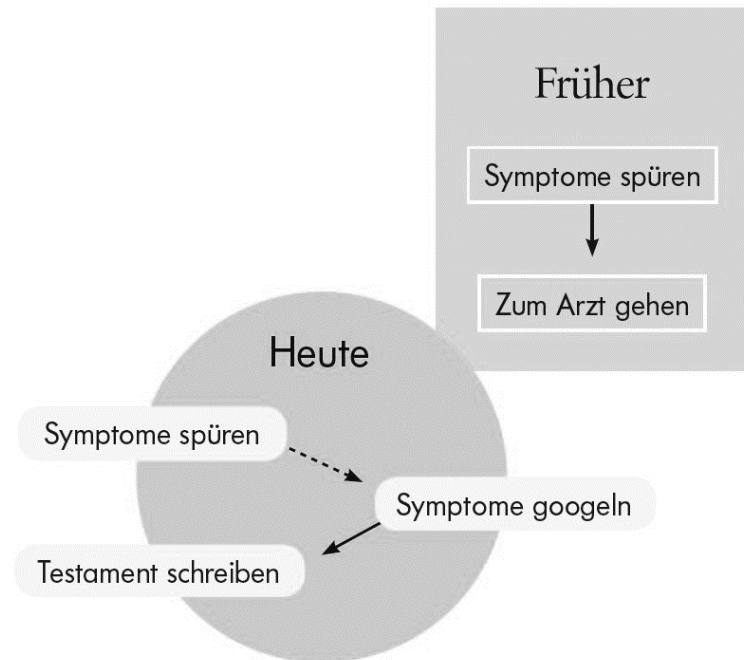


Früher und heute

Essen gehen



Krank sein



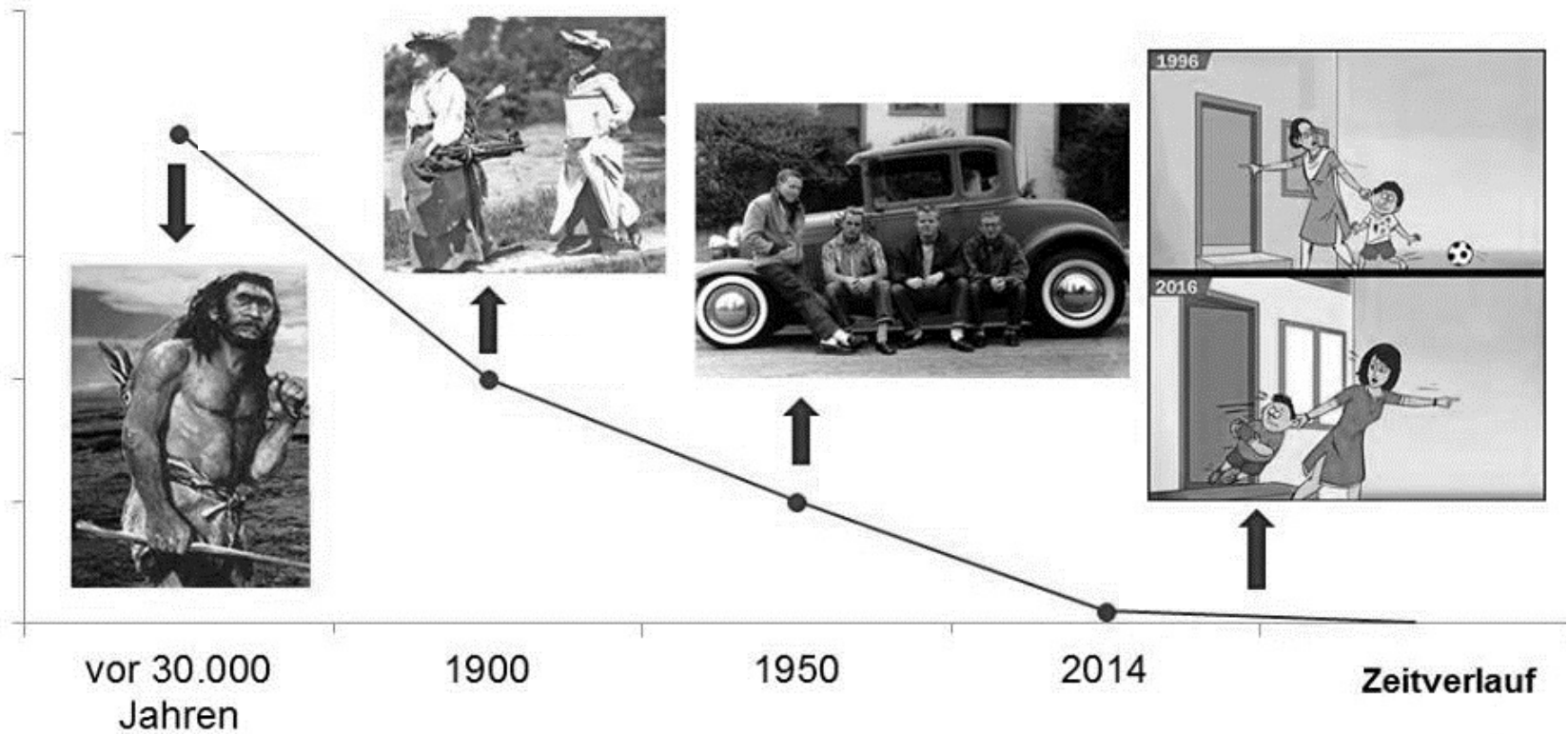


Maslow'sche Bedürfnisse
für die Generation
der Digital Natives

5 Generation im Berufsleben

WHO (2018): „Wir bewegen uns zu wenig“

pro Tag



Beispiel: Caring-Company





Der BGM-Bastelbogen



unsere Mitarbeiter unsere Werte wir gemeinsam
Auf den Weg machen integriert und ganzheitlich Work-Life-Balance Heute: Domain-Balance
betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) Drei Säulen:
Gesundheitsförderung (BGF) Eingliederungsmanagement Arbeits- und Gesundheitsschutz
Gesundheit Körper Ergonomie Psyche Hilfe Stress!
Eisberg-Modell Unter die Wasseroberfläche gucken Plan-Do-Check-Act (PDCA)
Betroffene zu Beteiligten machen Partizipation gemeinsam Kommunikation
immer wieder wichtig gesunde Führung vor allem gemeinsame Kultur Kommunikation über alles
BGM ist nicht nur Obstkorb Bauchtanzkurs „habe Rücken“ Aber oft: Logo: grüner Apfel
Es geht um Struktur Prozess Ergebnis Qualität Strategie Leitbild
Aber: Verhältnisprävention Ist auf gar keinen Fall Verhaltensprävention
Überall: Projekte Trainings Seminare Coachings ohne Ende
Evaluation Fragebogen viele Kennzahlen Ist Soll 1 Euro im BGM Viele Euros gespart (1 : 3 oder so)
Fehlzeitenmanagement Haus der Arbeitsfähigkeit Ilmarinen Produktivität Präsentismus
Wer zahlt Präventionsgesetz Betriebe Krankenkassen Arbeitnehmer selbst
Mitarbeiter im Mittelpunkt Anstupsen (Nudging) Treppe statt Rolltreppe „voranscheitern“
neue Ansätze Digitalisierung App, Tracker & Co. oder Digitalismus ?!
im Zweifel Prof. Bernhard Badura Soziologe fragen

Foto: Tom Schulte

BGM – eine



[B]GM

Gesundheit ist multidimensional.

Gesundheitsmanagement ist



Hund-Katze-Problematik

Effektdimensionen

Unwissen

Wissen

Tun

Herausforderungen der Arbeit 4.0

- **Entgrenzung** Arbeit und Freizeit (fehlende Life-Domain-Balance)
- **Hochfragmentierter Arbeitsalltag** (kein „Flow“ mehr; Anti-Yoga)
- Kein erlernter Umgang mit **Informations- und Kommunikationstechnologien** (IKT)
- Erwartungshaltung an Arbeitnehmer: **multilokal, mobil und online**
- Erwartungshaltung an Arbeitgeber: **Flexibilität und Individualität**
- Zunahme **non-verbaler Kommunikation**: „Smileys in geschäftlichen E-Mails?“
- Fehlende **Coping-Strategien** (bspw. „kein Digital-Detox“)
- **„Fluid-Companies“** statt **„Caring-Companies“**¹
- Neue technische Möglichkeiten: App-Anbieter, Scientific BGM

1: Burkhart S, Stoffel T, Matusiewicz D (2017): Caring-Company als Employer Branding-Ansatz, in: Healthcare Marketing, Ausgabe 9, 2017, S. 63-65.

Chancen der Arbeit 4.0

- Flexibilität ↑
- Selbstbestimmung ↑
- Effizienzsteigerung ↑
- Entlastungspotenziale ↑
- Zugriff auf Digitales Wissen ↑
- Kollaboration und zeitnahe Austausch ↑
- Feedbackkultur ↑
(Arbeitszufriedenheit, Führungsbewertung, Arbeitsbedingungen)

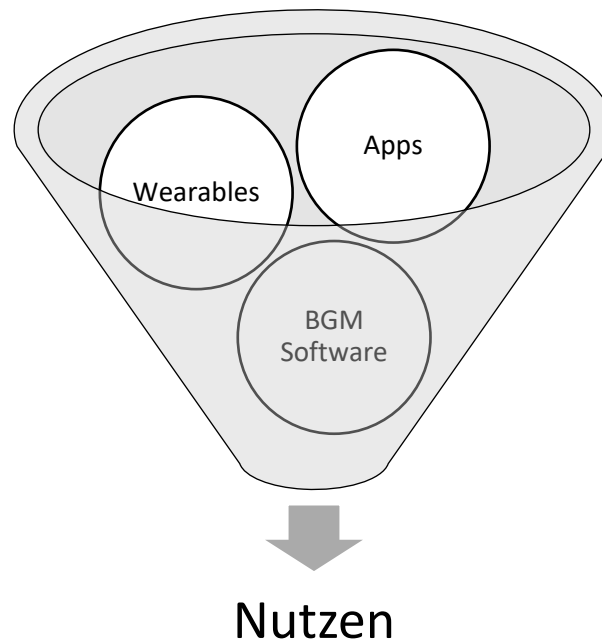
BGM morgen

employee-centric

outcomes-driven

prevention-focused

*Überblick schwierig
„Ultradestillat“/Komplexitätsreduktion*



Treiber der Digitalisierung des BGM

Primäre Treiber

Demografie

Globalisierung

Fachkräftemangel

Gewerkschaften

Sekundäre Treiber

Günstige Hardware

Wearables/Implantables

Big Data/People Analytics

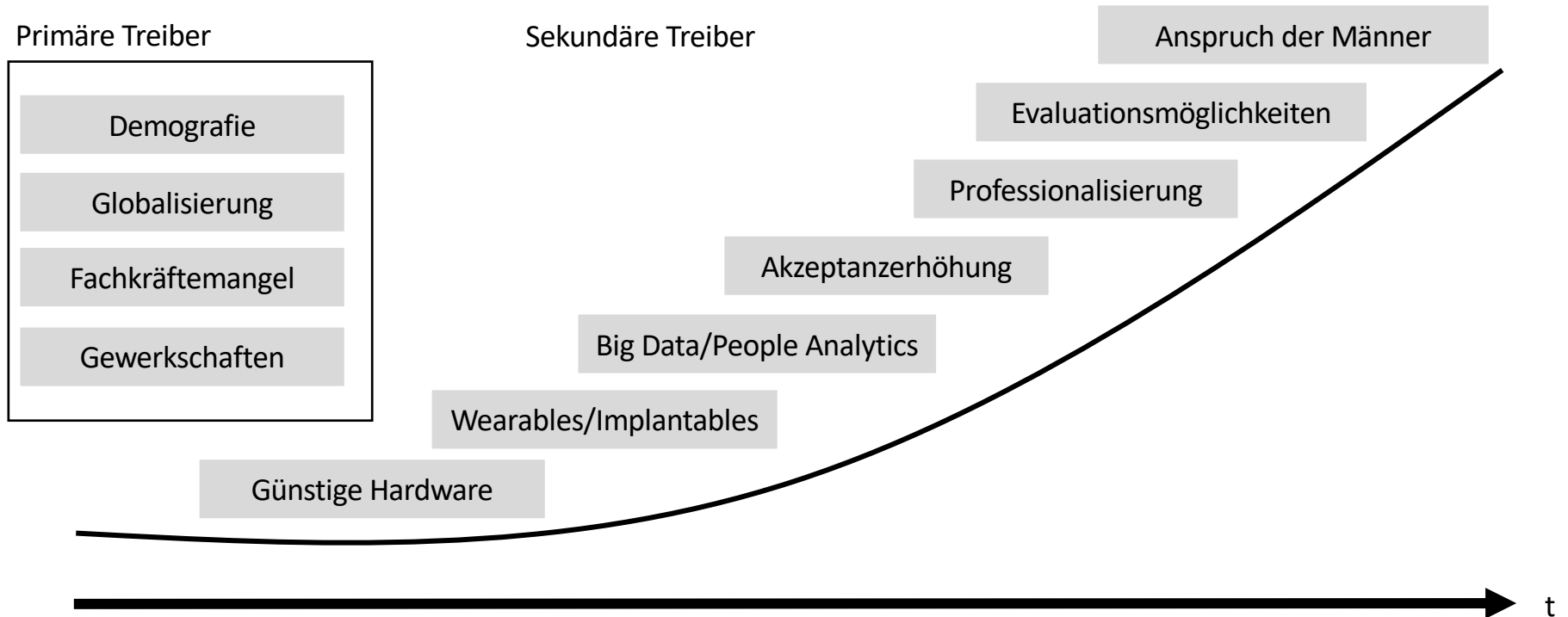
Akzeptanzerhöhung

Professionalisierung

Evaluationsmöglichkeiten

Anspruch der Männer

t



Früher

Pen-on-Paper

Befragen

subjektiv-verzerrt

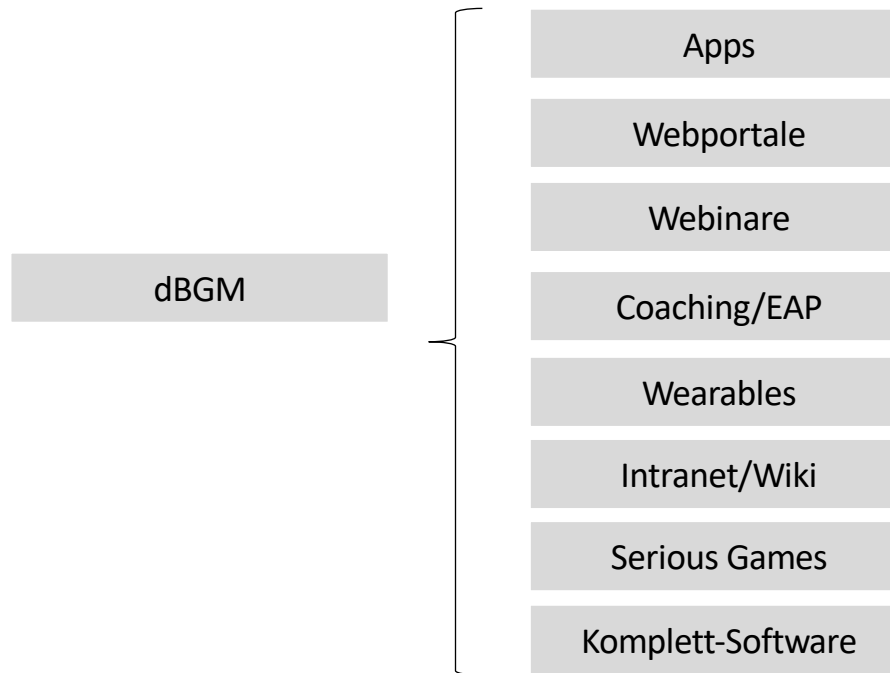
Heute

Digitale Sensorik

Zuhören/Zuschauen

objektiv-messbar

Systematisierung des dBGM



p4-BGM

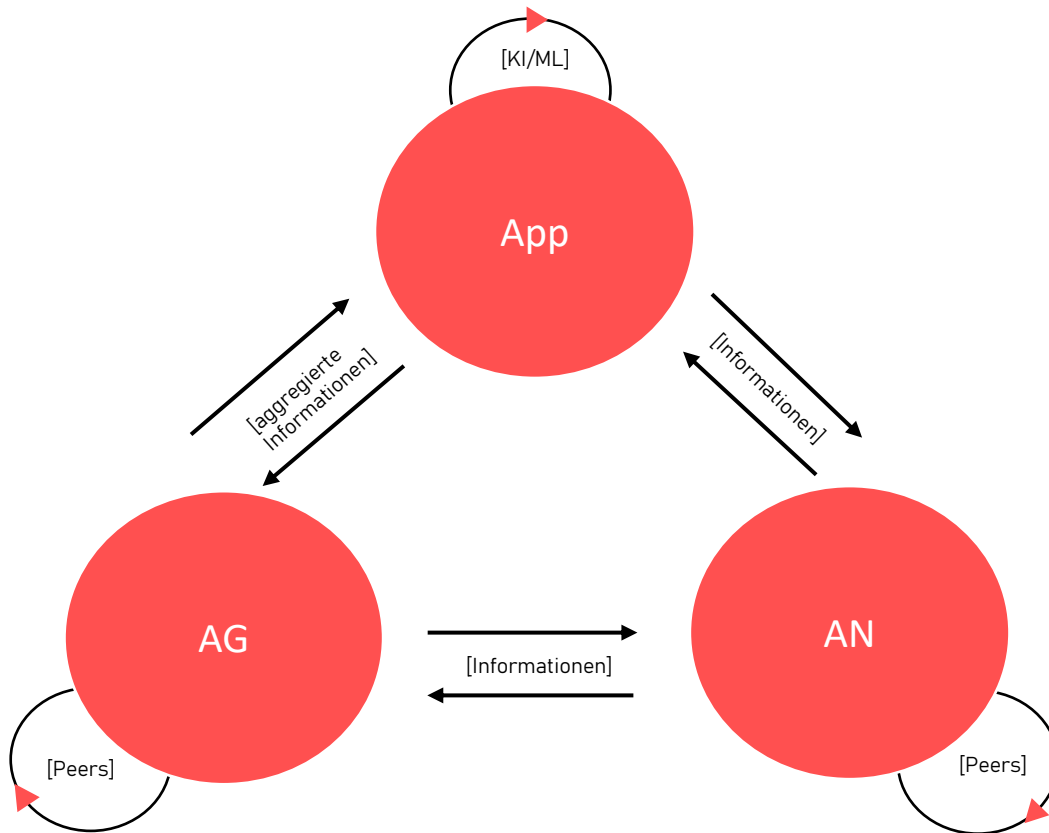
präventiv

personalisiert

prädiktiv

partizipativ

Dreiecksgespräch: Arbeitgeber-Arbeitnehmer-App



Kommunikation ↑

Zeitersparnis/Geschwindigkeit ↑

Transparenz um Informationen ↑

(Mehrseitige) Informationsasymmetrien ↑

Gegenseitiges „Aufrüsten“ ↑

Feedback ↑

Prüfkriterien: Gesundheitsapps I



Prüfkriterien: Gesundheitsapps II

Qualitätskriterien für ein gutes webbasiertes BGM kurz skizziert, die das Qualitätskriterien-Stuerrad um die digitale Komponente erweitert:

- (1) Berücksichtigung des Datenschutzes,
- (2) Schnittstellen zu anderen Geräten (z.B. Wearables)
- (3) Individualisierbarkeit
- (4) Mehrsprachigkeit
- (5) Einbezug von bestehenden/realen Kontakten
- (6) hohe Convenience
- (7) ggfs. spielerische Herangehensweise/Wettbewerbe als Anreize
- (8) Validität
- (9) Aktualität
- (10) Integrierbarkeit in den Berufsalltag (z.B. über Tools)

Fähigkeiten für das BGM 4.0



KULTUR



LEADERSHIP



PERSONALISIERUNG
UND INDIVIDUALISIERUNG



KONTINUIERLICHES
MASCHINELLES LERNEN



INTELLIGENTE
AUTOMATISIERUNG



PATIENT & MITARBEITER
EXPERIENCE



ALLES NEUE
DESIGN THINKING



KONTINUIERLICHE
NEU-ERFINDUNG

Damit **BGM** funktionieren kann,
braucht es **Corporate Education**

Führungskraft als Vorbild



Prof. Dr. David Matusiewicz

Dekan | Gesundheit und Soziales
Direktor | Institut für Gesundheit & Soziales (ifgs)
Professor für Betriebswirtschaftslehre,
insbesondere Gesundheitsmanagement
FOM | Hochschule für Oekonomie &
Management gemeinnützige Gesellschaft mbH
KCG KompetenzCentrum für Management
im Gesundheits- und Sozialwesen
Leimkugelstr. 6 | 45141 Essen

Fon: (+49) 0151/58 59 72 99
Mail: david.matusiewicz@fom.de
URL: www.fom-ifgs.de

privat: www.david-matusiewicz.com



Matusiewicz/Nürnberg/Nobis (Hrsg.)

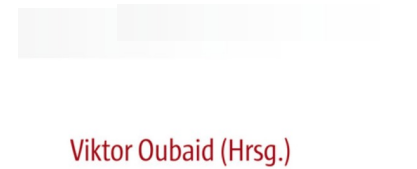
Gesundheit und Arbeit 4.0

Wenn Digitalisierung auf
Mitarbeitergesundheit trifft



Gesundheitswesen in der Praxis

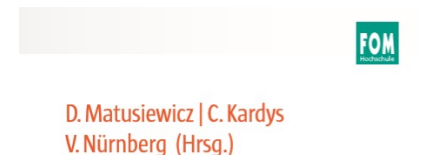
medhochzwei



Der Faktor Mensch

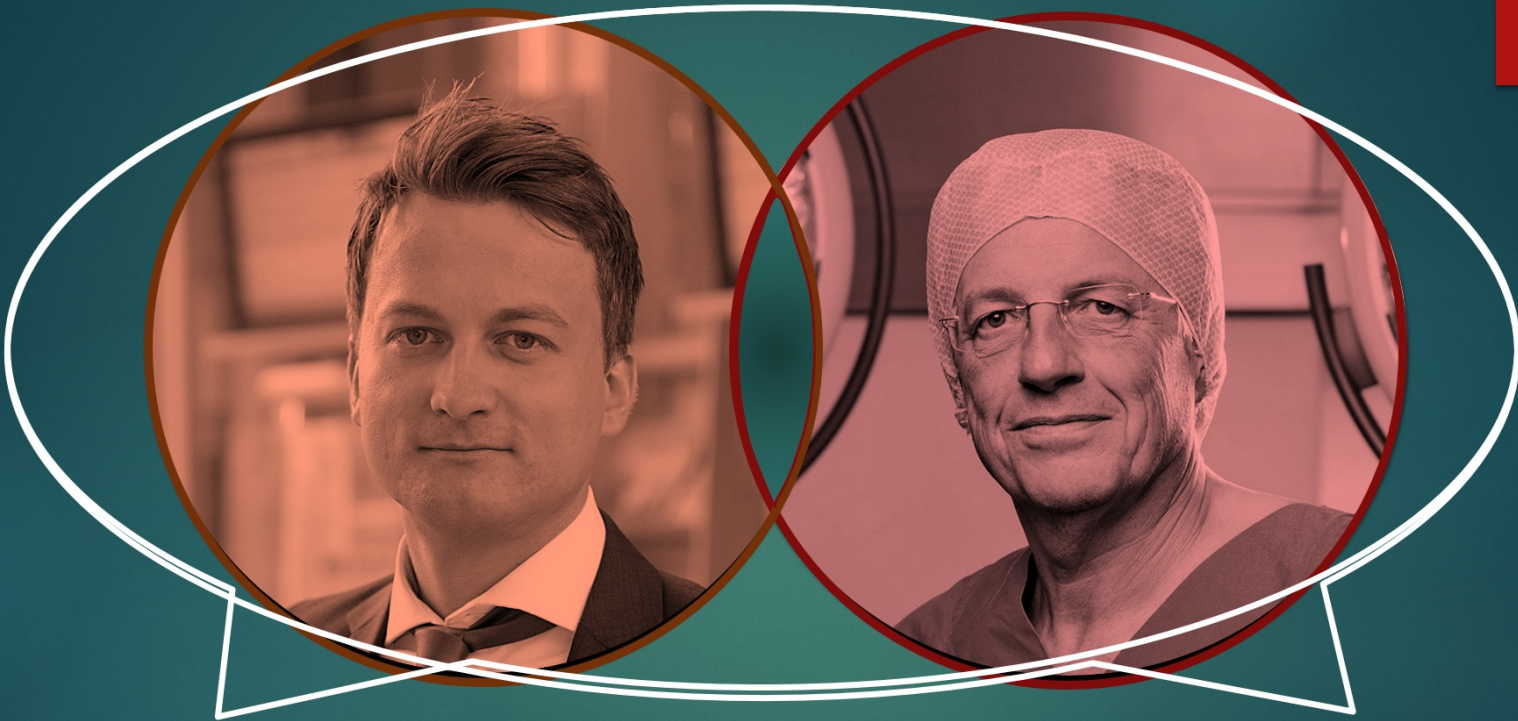
Personalmanagement und
Patientensicherheit

Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft



Betriebliches Gesundheits- management: analog und digital

Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft



Digi Health Talk

DER SMARTE PATIENT

5

Gesund Leben

Dr. Eckart von Hirschhausen
Prof. Dr. Tobias Esch

13

Digi Health Talk

4

Digitales Leben

PD Dr. Dominik Pföringer
Prof. Dr. Rita Süssmuth

14

Digi Health Talk

3

Science Fiction

Prof. Dennis Klinkhammer

15

Digi Health Talk

2

Sicht der Patienten

Céline Flores Willers

16

Digi Health Talk