



# BGM 3.0 – DIGITALISIERUNG IM BGM

TEIL 3 AUS DER WEBINARREIHE „BGM 3.0“



**BGM 3.0**

Whitepaper in Kooperation mit Frau Mag. Esther Ebner,  
Sportwissenschaftlerin und BGM-Expertin

In diesem Whitepaper wird erläutert, wie Digitalisierung im  
BGM einen wertvollen Gesundheitsbeitrag leisten kann.

# BGM 3.0 –Digitalisierung im BGM

WHITEPAPER IN KOOPERATION MIT FRAU MAG. ESTHER EBNER, SPORTWISSENSCHAFTLERIN UND BGM-EXPERTIN

Die Digitalisierung schreitet auch im BGM voran, jedoch steckt das Digitale BGM noch in den Kinderschuhen.

Ein treibender Faktor dafür ist, laut Steffi Burkhart und Felix Hanser, der wachsende Druck der Akteure, vor allem vonseiten junger Menschen.

*(Matusiewicz D. et al, 2018, S. 37)*

Junge Menschen (heute <35 Jahre), die mit dem Internet aufgewachsen sind, machen 2020 weltweit die Hälfte der Belegschaft aus. Diese Generation wird „Digital Natives“ genannt.

Prof. Bernhard Badura beschreibt die Arbeit im 21. Jahrhundert folgendermaßen:

*„Arbeit im 21. Jahrhundert bedeutet zunehmenden Verbrauch an **Energie für Problemlösung, Gefühlsregulierung und gelingende Kooperation.***

*Die Gesundheitsberichterstattung belegt für Deutschland verbreitete **Müdigkeit und Erschöpfung, verbreitete Ängste, Hilflosigkeitsgefühle, Schlafstörungen, verbreitete Fehlernährung und Bewegungsmangel.***

***Die psychische Gesundheit** wird immer wertvoller und sollte deshalb verstärkt geschützt und gefördert werden.“*

*(Matusiewicz D et. al., 2018, Vorwort)*

Die Arbeitswelt verändert sich zunehmend zur **Dienstleistungsgesellschaft**. Die physischen und die psychischen Kräfte des Menschen sind nicht unbegrenzt ausschöpfbar und somit wird es in Zukunft ein bedeutender **Wettbewerbsfaktor** diese Ressourcen für eine produktive Kopfarbeit zu fördern.

Die Orientierung in Zeiten der Digitalisierung und Beschleunigung benötigt alle Sinne des Menschen. Führungskräfte werden zunehmend auf Ihre eigene **Persönlichkeit und Werte** im Führungsalltag zurückgeworfen.

Hartmut Rosa beschreibt 2005 differenziert die Beschleunigung des beruflichen und privaten Alltags.

Es gibt für ihn drei Formen der Beschleunigung:

1. **Technische Beschleunigung** zielgerichteter Prozesse,
2. Beschleunigung des **sozialen Wandels** und
3. die **Beschleunigung des Lebenstempos**.

Die Beschleunigung des Lebenstempos lässt sich folgendermaßen beschreiben:

- Das **Handeln selbst wird beschleunigt**,
- **Erholungsphasen** werden **verkürzt** oder abgeschafft,
- Es werden mehrere Handlungen gleichzeitig durchgeführt (**Multitasking**).

*(Rosa 2005, S. 124)*

Der beschriebene Wandel zeigt auf, dass Maßnahmen im BGM notwendig sind. Die **digitalen Tools können eine Chance sein**, Gesundheit im Unternehmen flächendeckend und mit geringer Hemmschwelle zu fördern.

Zentral dabei ist, dass man sich vor einer Umsetzung über die **Chancen und Herausforderungen** bewusst wird und auch hier **Qualität und Sinn der digitalen Maßnahme oberstes Ziel bleibt**.

Folgende Definition ergibt sich aus der aktuellen Literatur zum Thema **Digitales BGM (dBGM)**:

*„Unter digitalem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (dBGM) wird der **Einsatz von digitalen Methoden und Instrumenten** im Betrieblichen Gesundheitsmanagement verstanden.“*  
*(Matusiewicz D. et al, Kaiser L., 2018, Digitales BGM, S. 2)*

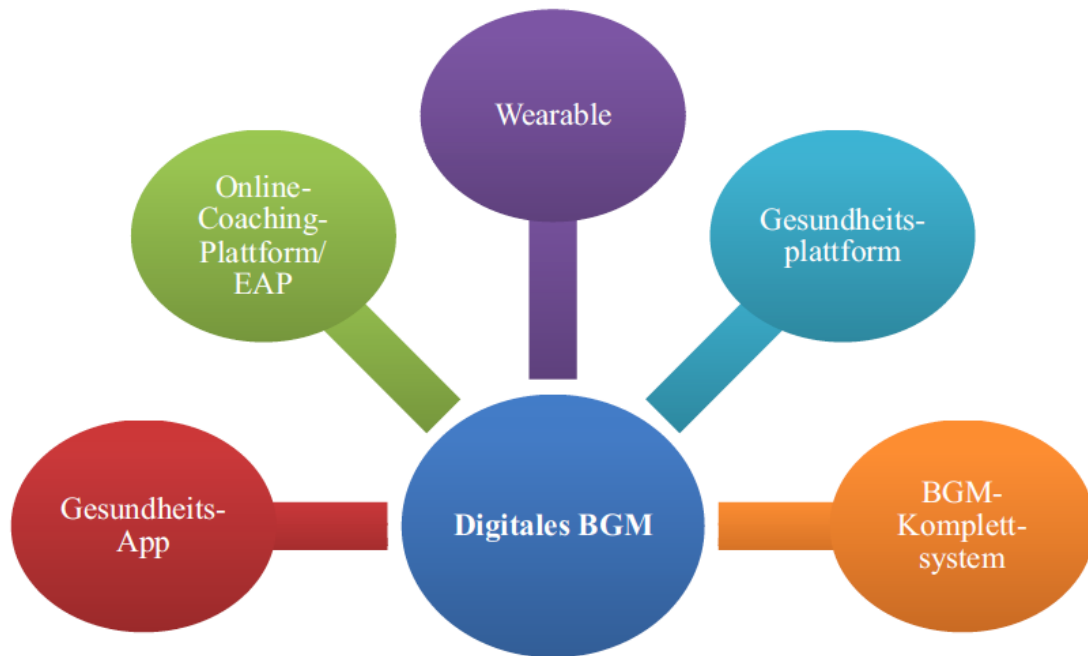


Abbildung 1: Digitale Tools im BGM

### Praxisbeispiel zum Thema WEARABLE: „die 24h-Herzratenvariabilitätsmessung“

Die HRV – eine nicht-invasive Messmethode – liefert Informationen zur Schlafqualität, der Erholungsfähigkeit, der Stressbelastung, dem Fitnesszustand und zu ressourcenfördernden wie -vermindernden Tätigkeiten. Die zeitlichen Abstände zwischen den Herzschlägen geben uns Aufschluss über die Regulationsfähigkeit des Organismus.

Die Messung der HRV gibt Antworten auf folgende Fragen:

Wie kann man bei Mitarbeitenden die Schlafqualität und den Einfluss der Arbeits- und Freizeitbelastung messen? Wie kann der Einfluss des Lebensstils auf die Gesundheit des Einzelnen valide und einfach abgebildet werden?

Und wie können daraus individuelle und konkrete Gesundheitsmaßnahmen abgeleitet werden, die aus eigener Motivation umgesetzt werden? Die HRV stellt in konkreten Zahlen und einer einzigartigen bildhaften Darstellung die Beanspruchung und Regulationsfähigkeit des vegetativen Nervensystems (Sympathikus und Parasympathikus) dar.

*(Ebner E., 2018, in: Digitales BGM, S. 202)*

### HRV FÜHRUNGSTEAM mit 11 Personen:

Es wurde in einem Energiekonzern ein Team von 11 Führungspersonen mit der 24h-Herzratenvariabilität (HRV) gemessen.

Jede Führungsperson erhielt ein 60-minütiges Feedback zur Schlafqualität und der persönlichen Stressbelastung.

Nach den Einzelgesprächen fand ein Team-Workshop statt, der zu Maßnahmen auf Team-Ebene führte.

Eine Kontrollmessung nach 4 Monaten kam zu folgenden Ergebnissen:

- Gesamthafte Verbesserung der Werte bei rund der Hälfte der Teilnehmenden.
- 70% der Teilnehmenden weisen bei der Kontrollmessung einen guten bis sehr guten Energiehaushalt auf.
- Verbesserung im Energiehaushalt, der Schlafqualität und Senkung der Stressbelastung.
- Resultate wurden in Einzelgesprächen bestätigt, das subjektive Wohlbefinden stieg.

### **Zusammenfassung dBGM:**

- **Vertraulichkeit und Anonymität** sind zentrale Voraussetzungen für den Erfolg des "digitalen BGM".
- Der "**menschliche Faktor**" bleibt trotz Tools/Apps ein wichtiger Bestandteil des BGM.
- Mit den digitalen Tools wird ein **Wertewandel** eingeleitet, hin zu „**Offenheit, Transparenz und Partizipation**“.
- Wir leben und arbeiten bereits in einer zunehmend digitalisierten Welt. Haben Sie **Mut, neue Wege** im betrieblichen Gesundheitsmanagement zu gehen.

**BGM ist die Realität für eine wettbewerbsfähige Zukunft.**

### Literatur:

- Matusiewicz D., Kaiser L., 2018, Digitales BGM

- Hartmut Rosa, Beschleunigung, Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne, Suhrkamp Verlag, 2005

## Über die Autorin dieses Whitepapers:



Mag. Esther Ebner ist Sportwissenschaftlerin und BGM-Expertin. Sie beschäftigt sich seit über 10 Jahren mit dem Thema „was hält Menschen körperlich und mental gesund“. Ihre Arbeit ist pragmatisch, herzlich und authentisch. Ihr Anliegen ist es, Einzelpersonen und Teams in ihrer Lebens- und Arbeitsumgebung zu bestärken und „Ausbrennen“ zu verhindern. Ihre langjährige Arbeit mit Unternehmen und Einzelpersonen fließt in wissenschaftliche Studien ein. Ihr Ziel ist eine selbstbestimmte und gesunde Lebensausrichtung und ein sinnvolles und erfolgreiches Miteinander.

Schwerpunkte sind Mitarbeiterbefragungen und Strategie-Entwicklung für mehr Resilienz und Produktivität, ganzheitliche Konzepte für betriebliche Gesundheitsförderung, Gesundheitscoachings und Training.

- 4 Jahre Gesundheitsmanagerin bei einem globalen IT-Konzern in der Schweiz
- Publikationen und wissenschaftliche Arbeiten zum Thema Gesundheitsförderung
- Mitautorin „Digitales BGM“ im Springer Gabler Verlag (erschien am 06. November 2017)
- IBM Innovation Award 2009
- Patentmitbegründerin

## Weitere Webinare & Whitepaper zum Thema „BGM 3.0“:

- Teil 1: „BGM 3.0 – Krankenstandstage oder Präsentismus“
- Teil 2: „BGM 3.0 – Trend oder Realität?“
- Teil 3: „BGM 3.0 – Digitalisierung im BGM“

Nähere Informationen finden Sie auf <https://lohn.at/category/events/>

<https://lohn.at/category/whitepaper/>

Dieses Whitepaper wurde in Zusammenarbeit mit der Lohn & HR GmbH erstellt.

Lohn & HR GmbH  
Eurofunk-Straße 1-3  
5600 St. Johan im Pongau  
Telefon: +43 5 7112 3111  
Web: [www.lohn.at](http://www.lohn.at)  
E-Mail: [info@lohn.at](mailto:info@lohn.at)

Die Lohn & HR GmbH sowie Frau Mag. Esther Ebner übernehmen keine Haftung und/oder Garantie für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der im Whitepaper veröffentlichten Informationen.