

Status Quo zum Digitalen Betriebliches Gesundheitsmanagement

Tagung eHealth & Society

Prof. Dr. David Matusiewicz

München | 15.02.2017



Und die Arbeitswelt wandelt sich auch...

Was macht ein gesundes U' aus?

Matusiewicz D¹, Krol B², Stender T², Lux G¹

1: Institut für Gesundheit & Soziales (ifgs), FOM Hochschule

2: Institut für Empirie & Statistik (ifes), FOM Hochschule

Gesundheitsreport von berufstätigen Studierenden: Analyse zur Gesundheit in Studium und Beruf, Zahlungsbereitschaft und Nutzung digitaler Medien

*in: Gesundheitsökonomie und Qualitätsmanagement,
2017, (21), Thieme, in review.*

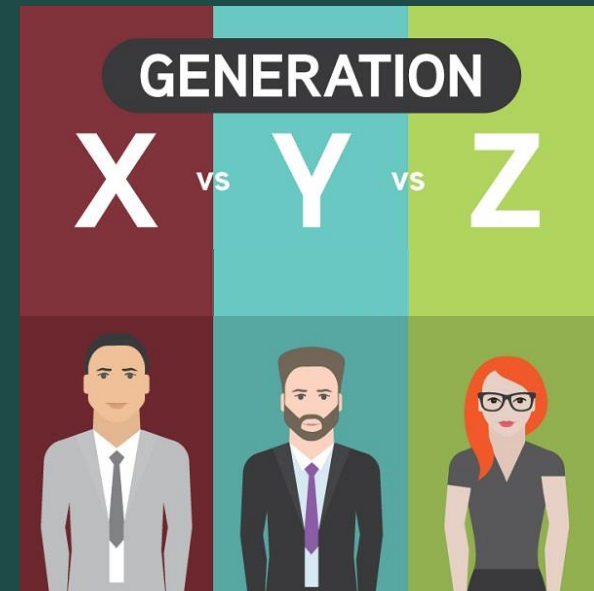
Methodik und Stichprobe

n = 1.028 Studierende

Ø = 27,2 Jahre alt

♀ = 69,4 Prozent

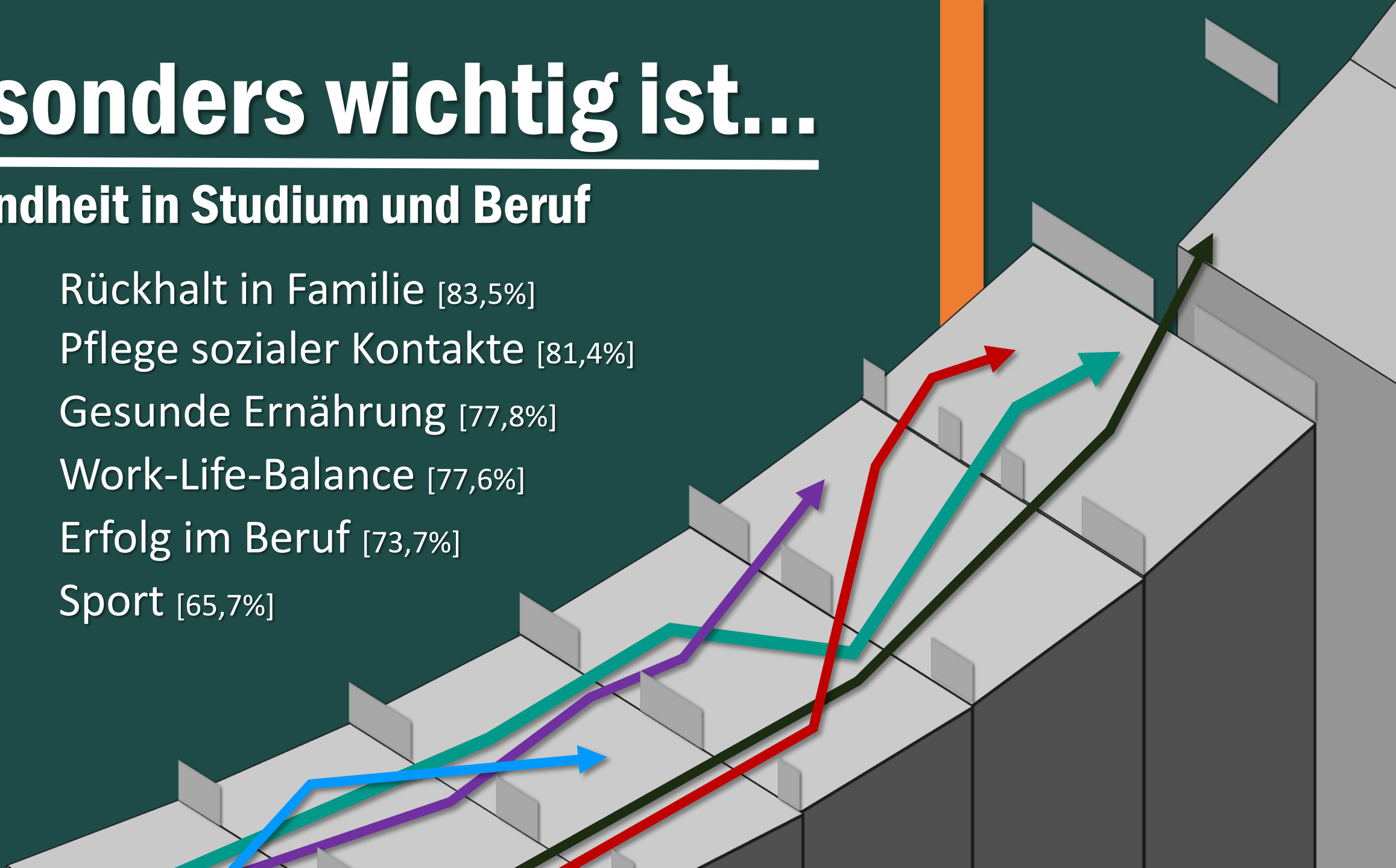
t = 2016 Befragungsjahr



Besonders wichtig ist...

Gesundheit in Studium und Beruf

Rückhalt in Familie [83,5%]
Pflege sozialer Kontakte [81,4%]
Gesunde Ernährung [77,8%]
Work-Life-Balance [77,6%]
Erfolg im Beruf [73,7%]
Sport [65,7%]



Vertrauen in digitale Medien

	Sehr hohes/ hohes Vertrauen
Forschungsinstitute (z. B. Robert Koch Institut)	68,0%
Krankenkasse	59,9%
Bundes-/Landesministerien und Verbände	53,3%
Krankenhaus und Arztpraxen	51,4%
Arbeitgeber/Betriebliche Informationen	40,1%
Selbsthilfeportale und -gruppen	17,5%
Wikis (ArztWiki, PflegeWiki, Wikipedia)	16,3%
Pharmaindustrie	10,7%

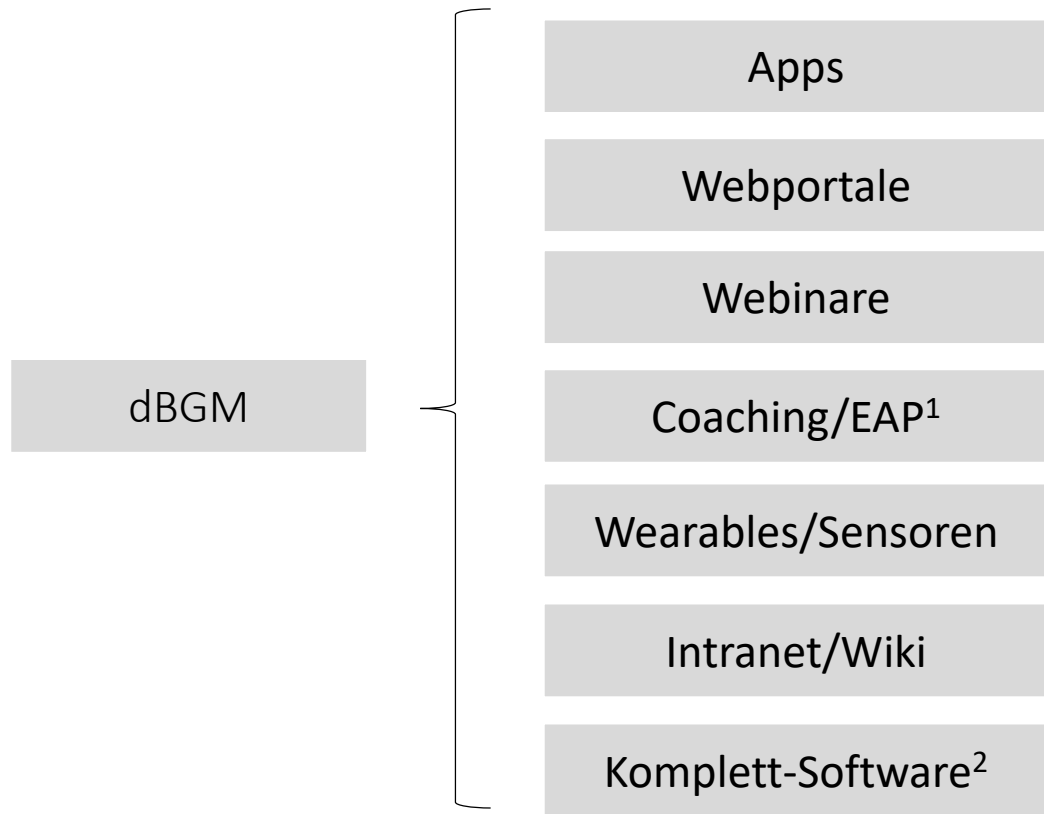
Nutzung digitaler Medien

Gesundheitsapps, Smartwatches, Fitness-Tracker	35,2%
Online-Ratgeber, Gesundheitslexika	24,9%
Online-Apotheke	19,5%
Online-Arzt-Suche	18,0%
Buchung von Online-Arztterminen	13,0%
Zweitmeinungsportale	6,3%
Online-Präventionsprogramme	3,4%
Online-Selbsthilfegruppen	1,1%

Arbeitgeber wurde als **primärer Akteur (noch vor der Krankenkasse)** bei der generellen Förderung von Gesundheitsverhalten durch monetäre oder nicht-monetäre Incentives) genannt.

*Welche digitalen BGM Beispiele gibt es
bereits heute?*

Systematisierung des dBGM



1: EAP - Employee Assistance Programm (EAP)

2: Exparo, Vitaliberty, Europa GCC

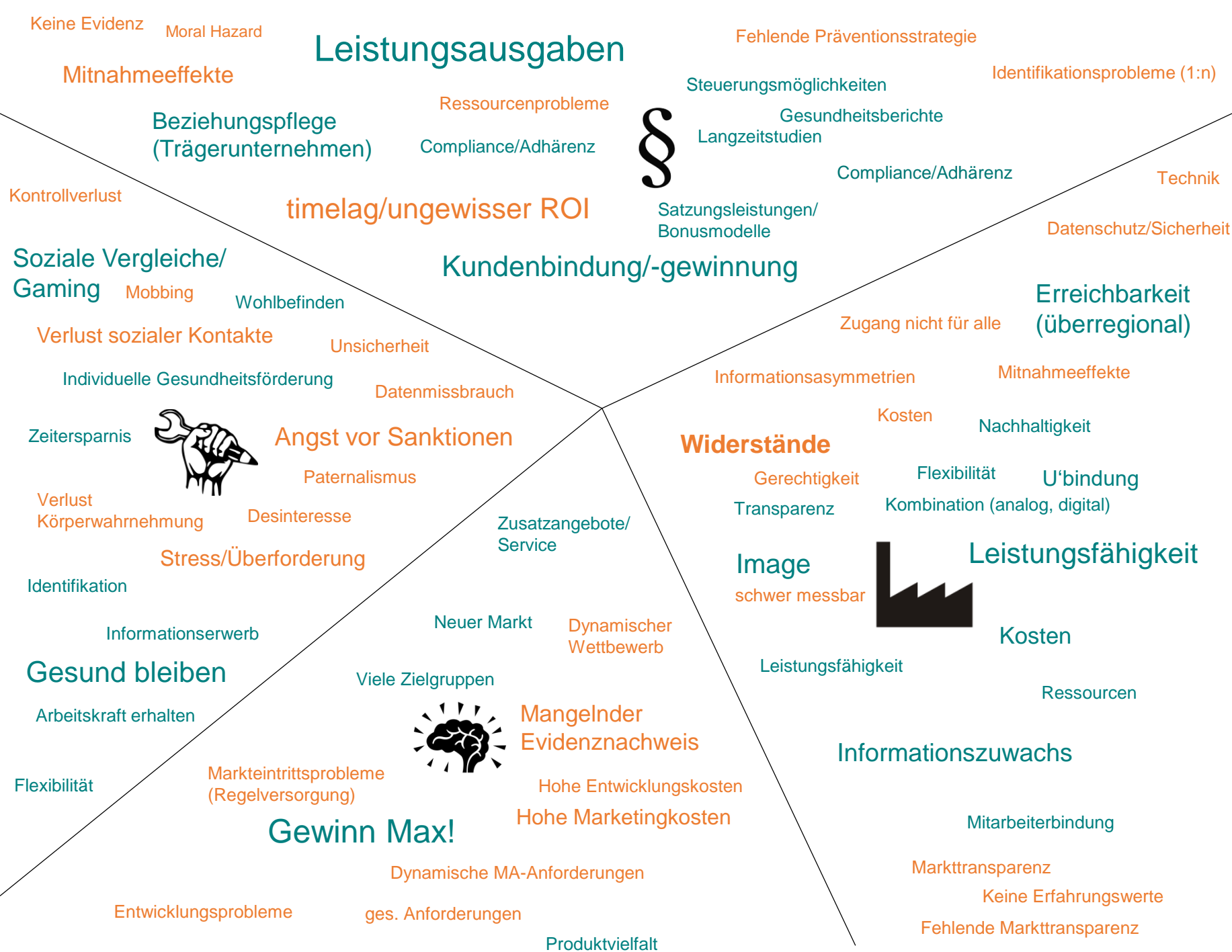
BGM 0.0 – Gesundheit ist kein Unternehmensthema

BGM 1.0 – Krankheitstage regulieren, Fehlzeiten optimieren

BGM 2.0 – Gesundheitsmaßnahmen integrieren

BGM 3.0 – Motivationstool & Challenges

BGM 4.0 – What's next?



Digitales BGM aus verschiedenen Perspektiven

Expertenbefragung 2016
n = 30



Krankenkassen



Arbeitnehmer/-vertreter

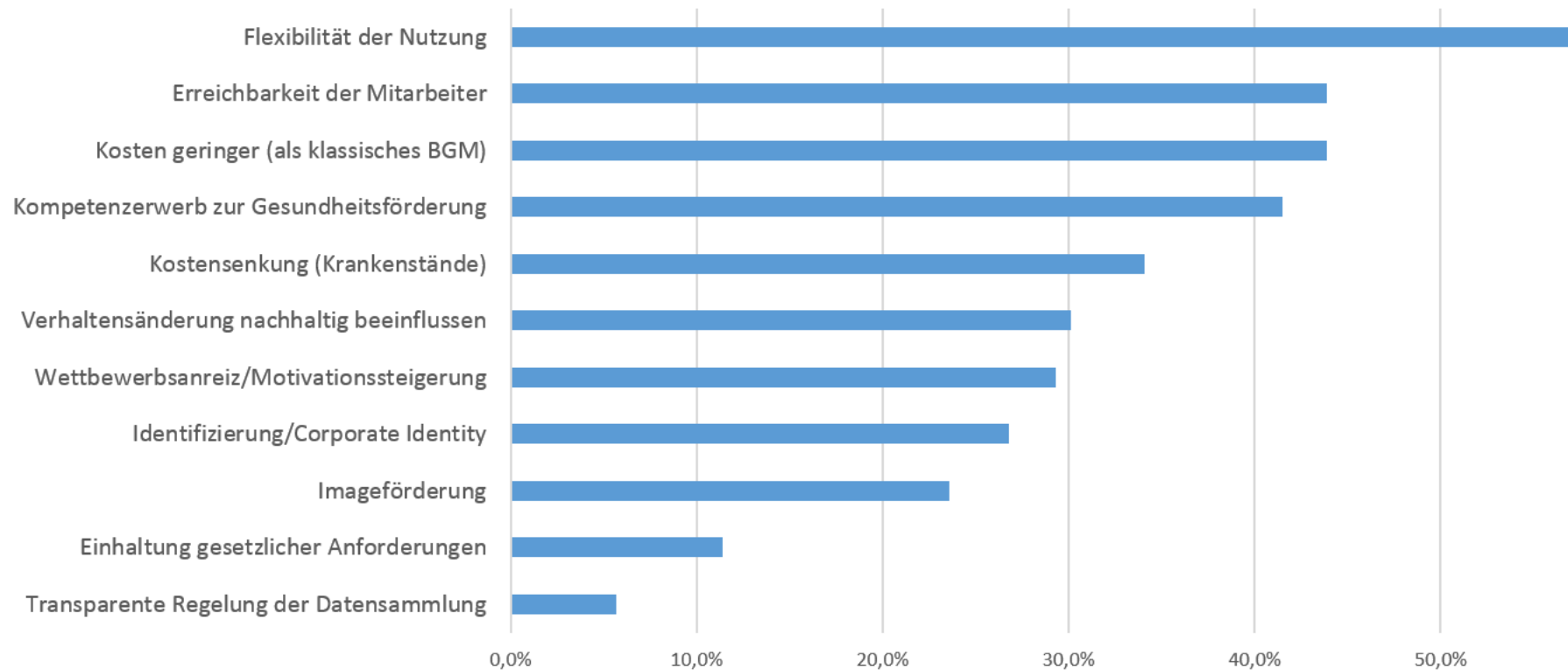


Dienstleister



Arbeitgeber/-vertreter

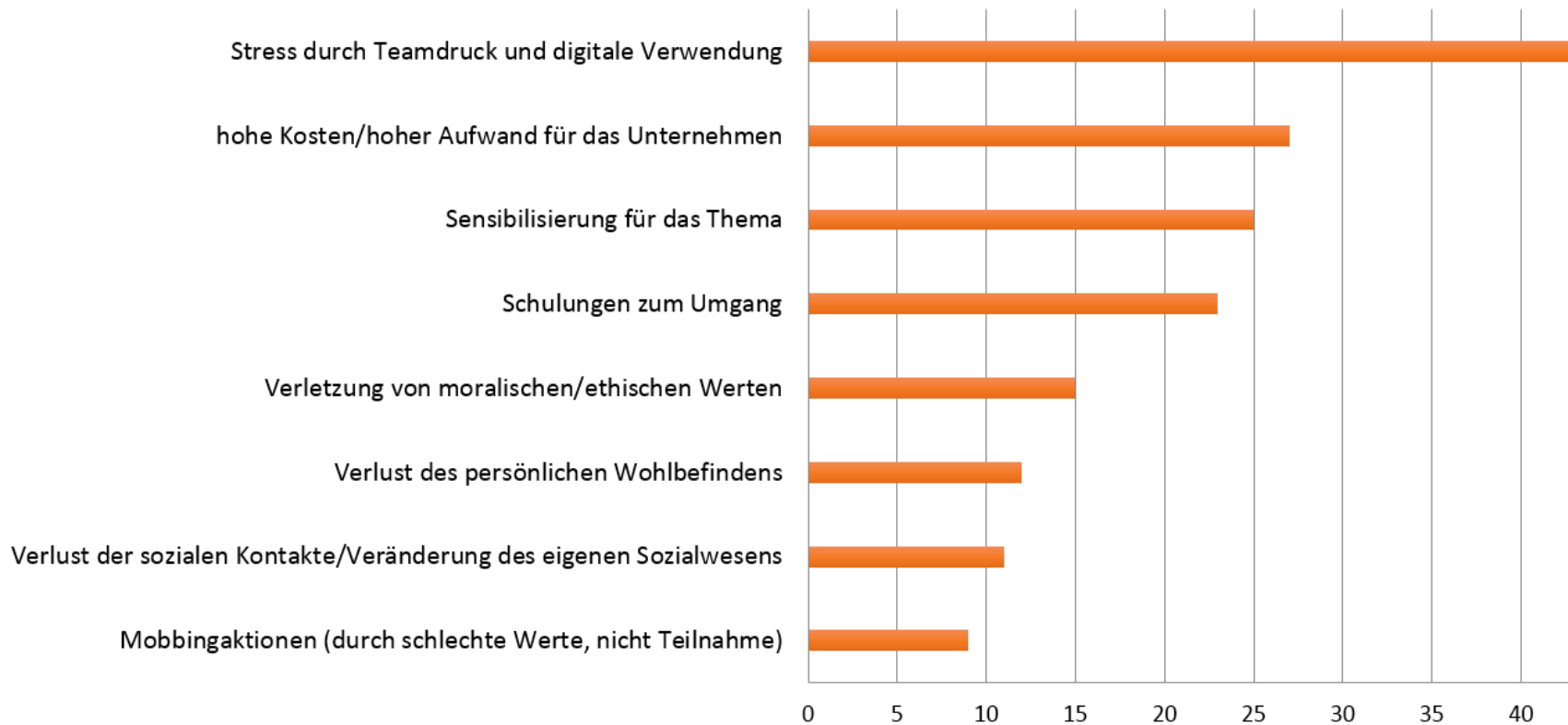
Welchen **Nutzen** sehen Sie durch die Digitalisierung im Betrieblichen Gesundheitsmanagement?



*Flexibilität,
Erreichbarkeit und
Kosten
sind die
Hauptmotive beim
digitalen BGM*

*Eigene Ergebnisse FOM Online Survey
[n = 353]*

Welche *Gefahren und Herausforderungen* sehen Sie bei dem Einsatz von digitalen BGM Lösungen?

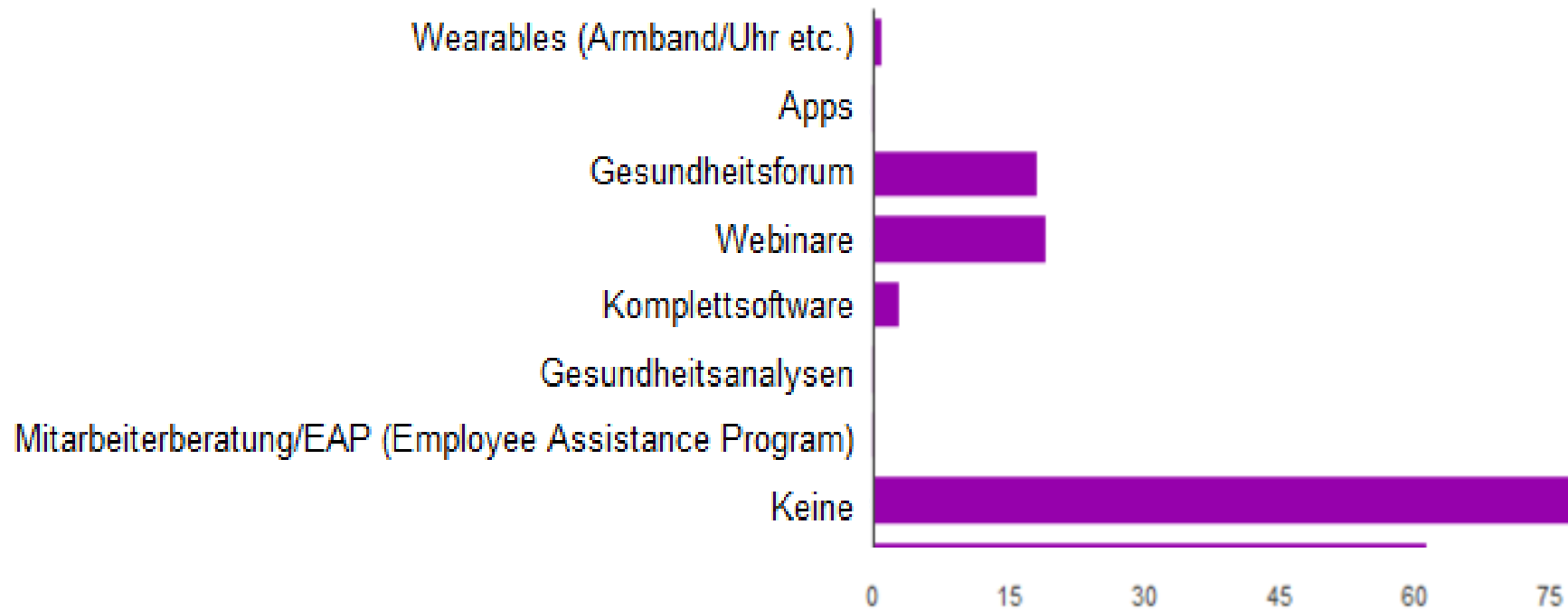


Quelle: Eigene Ergebnisse (n = 123)

Teamdruck,
hohe Kosten/Aufwand
und
Widerstand
sind die häufigsten
*Gefahren und
Herausforderungen
beim digitalen BGM*

*Eigene Ergebnisse FOM Online Survey
[n = 353]*

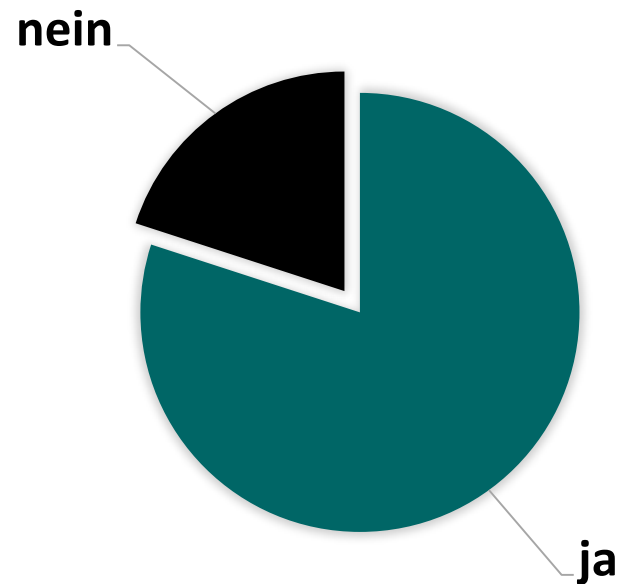
Welche **digitalen Instrumente** der Betrieblichen Gesundheitsförderung kennen Sie aus Ihrem Unternehmen?



63% der Befragten kennen keine der genannten digitalen BGM-Maßnahmen aus ihrem Unternehmen

*[Eigene Ergebnisse
n = 360]*

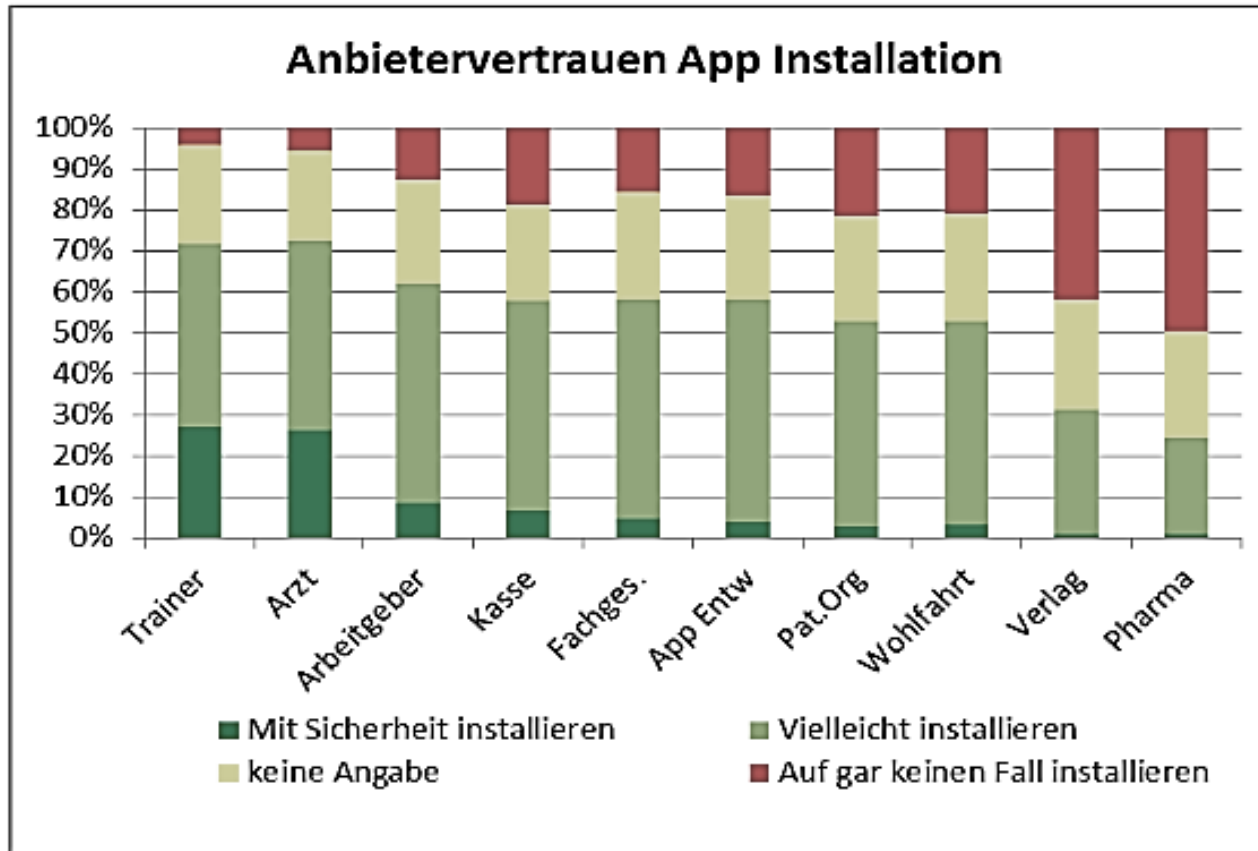
Glauben Sie, dass ein digitales Gesundheitsmanagement *in Zukunft eine größere Rolle* in Unternehmen spielen wird?



4 von 5 Befragten glauben, dass digitales BGM in Zukunft eine größere Rolle spielen wird.

[Eigene Ergebnisse n = 360]

Frage: Wenn Ihnen eine Gesundheits-/Fitness-App von folgenden Akteuren angeboten wird, dann werden Sie die App...?



62% der Befragten würden eine **vom Arbeitgeber angebotene App** mit Sicherheit oder vielleicht installieren (Platz 3 noch vor Krankenkasse)

Steigner G, Doarn C, Schütte M, Matusiewicz D, Thielscher C (2016): Health Applications for Corporate Health Management, in: telemedicine and e-Health, Vol. 23, No. 5, p. 1-5.

Methods: 20 largest German companies (by number of 5 mill. Employees/11% of the German workforce.)

Results: Current app usage in corporate health management in Germany is surprisingly low. 3 companies use Health apps.

Discussion: Main obstacles are:

- legal restrictions (especially on data security),
- the lack of company-owned smart phones,
- misfit of apps and corporate health strategy,
- a lack of app evaluation,
- and high app prices.

Communication Report

Health Applications for Corporate Health Management

Guido Steigner, BA,¹ Charles R. Doarn, MBA,²
Michael Schütte, MD, PhD,¹ David Matusiewicz, MBA, PhD,¹
and Christian Thielscher, MD, MBA, PhD^{1,3}

¹FOM University, Essen, Germany.

²Department of Family and Community Medicine,
University of Cincinnati, Cincinnati, Ohio.

³Mannheim Institute of Public Health, Heidelberg University,
Heidelberg, Germany.

Abstract

Introduction: Many corporate organizations around the world are looking at new ways to improve the health and well-being of their employees. Many have begun to use m-health approaches and unique applications (apps) to provide assistance. In Germany, both m-health and occupational health management (OHM) are growing quickly. Therefore, we hypothesized that the combination—apps usage in OHM—is growing as well. We studied the usage of health apps in large corporations for health management of employed individuals.

Keywords: corporate health management, health app, m-health

Introduction

With the ubiquitous use of m-health worldwide, health applications (apps) have recently seen an increase in utilization. The market for m-health in Germany is expected to grow from €906 M in 2012 to €3 B in 2017.¹ At the same time, companies have increased efforts in corporate health management. In the United States, between 77% and 99% (depending on investigator) of companies employing more than 10,000 employees offer occupational health management (OHM).² In Germany, companies are required by law to invest in health protection; in addition, they may offer further services (such as smoking cessation aid). In our sample, all companies offered OHM, which covers both. From there, we hypothesized that the usage of health apps for corporate health management—as a combination of two growing objects—also increases quickly. However, literature provides almost no insight into this topic.

Ein paar Beispiele



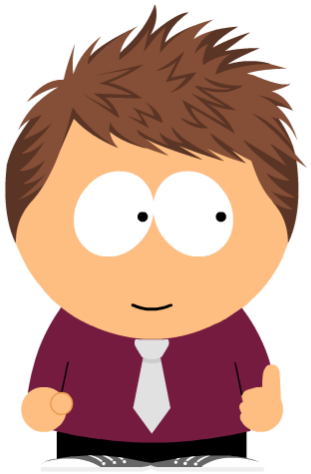
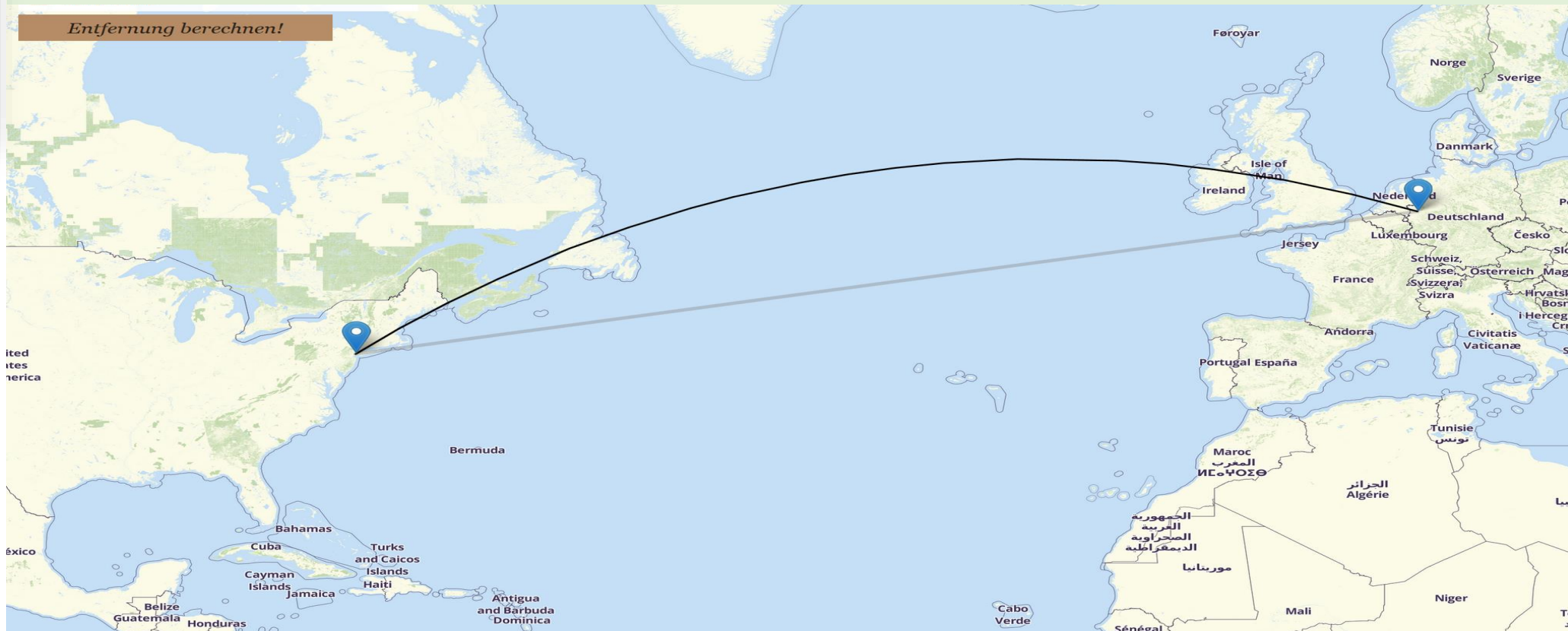
Schritte-Apps, Team-Events, 1:1 Challenges & Gamification



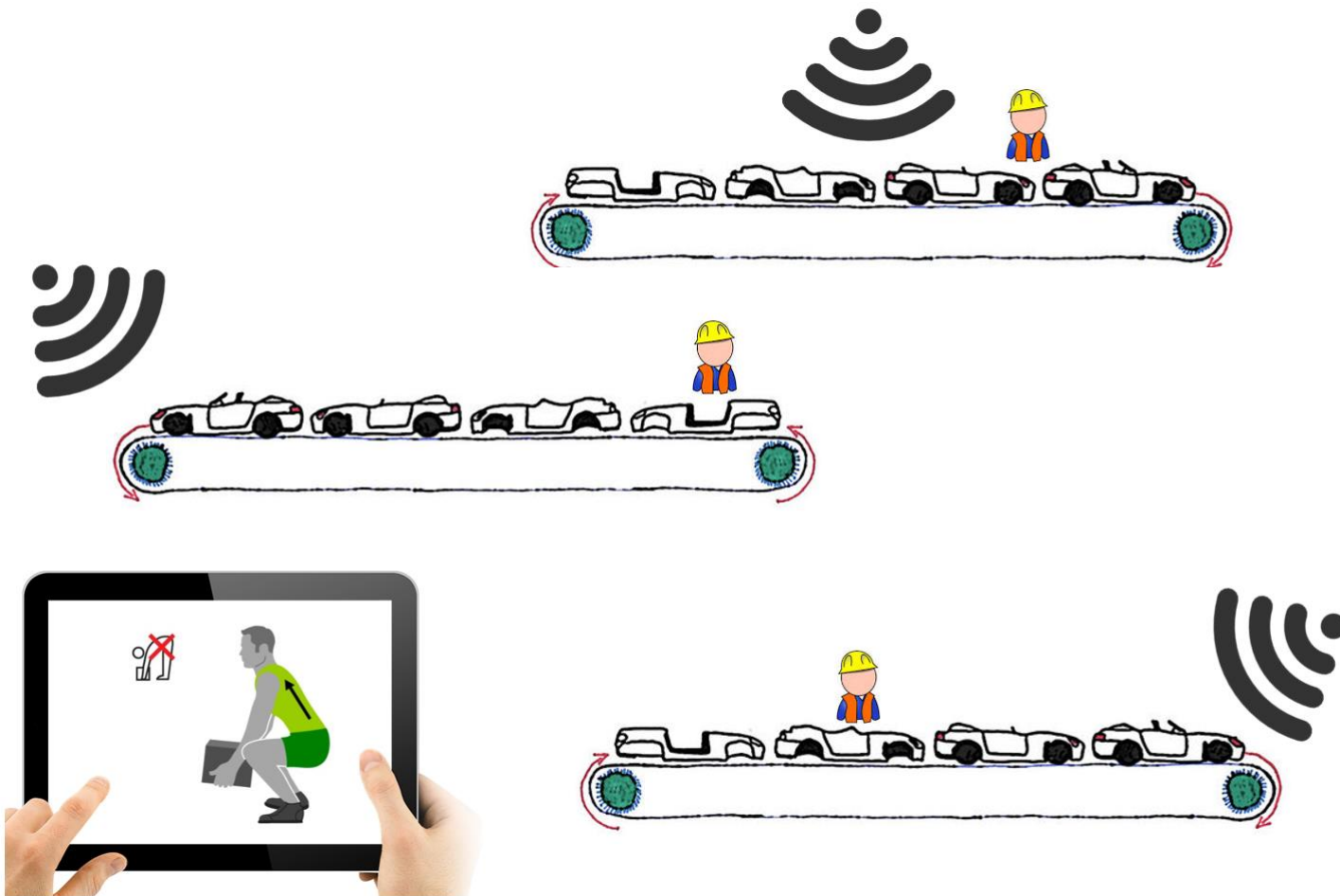
Entfernung: Essen – New York

3.541.764,71 Schritte
3.541 Schritte/1.000 MA

Anwendungsbeispiel # 1

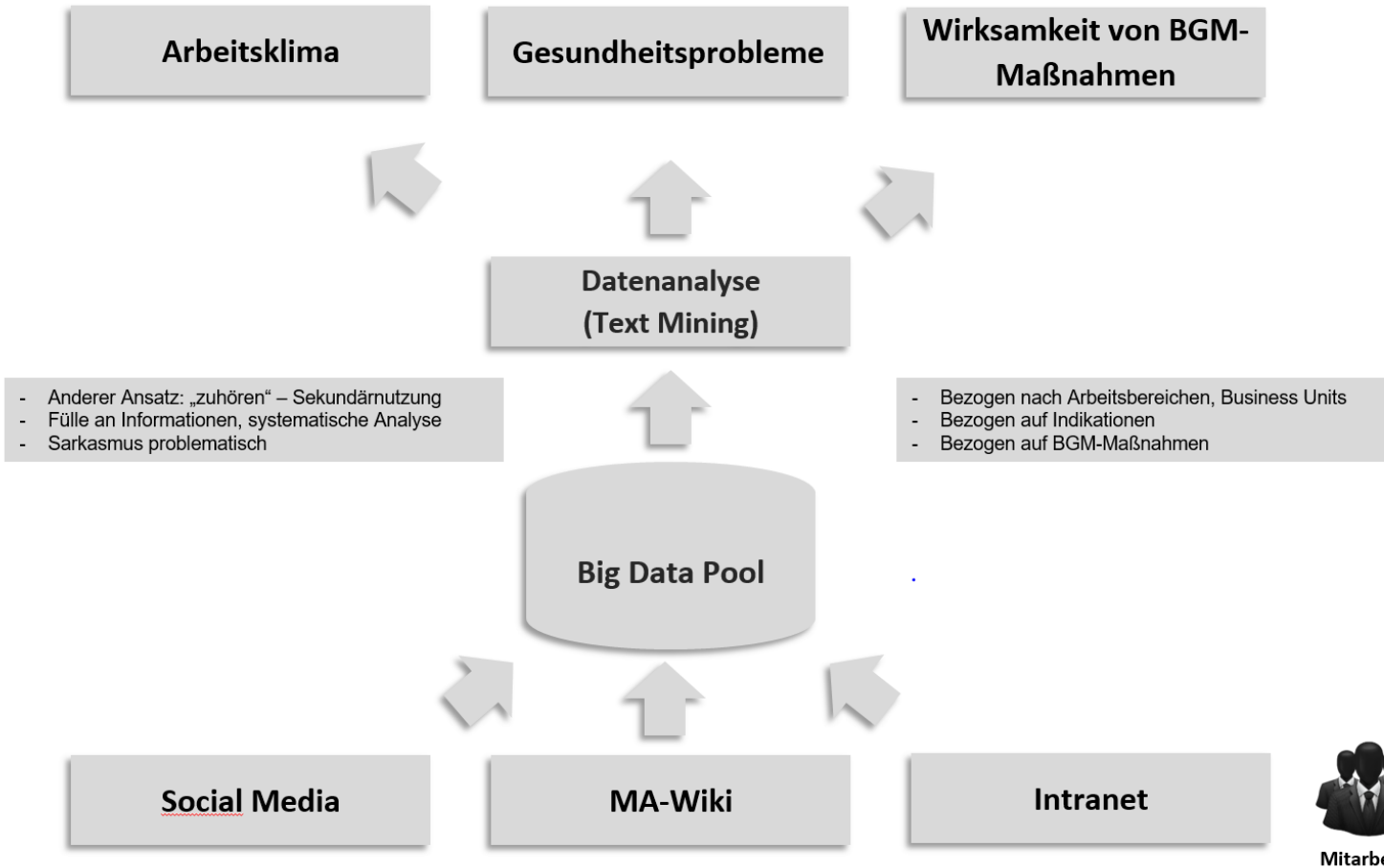


eBGM: Apps und WLAN-Zonen



*„BGM ist das strukturierte
Investment des
Unternehmens in die
Gesundheit seiner
Mitarbeiter“*

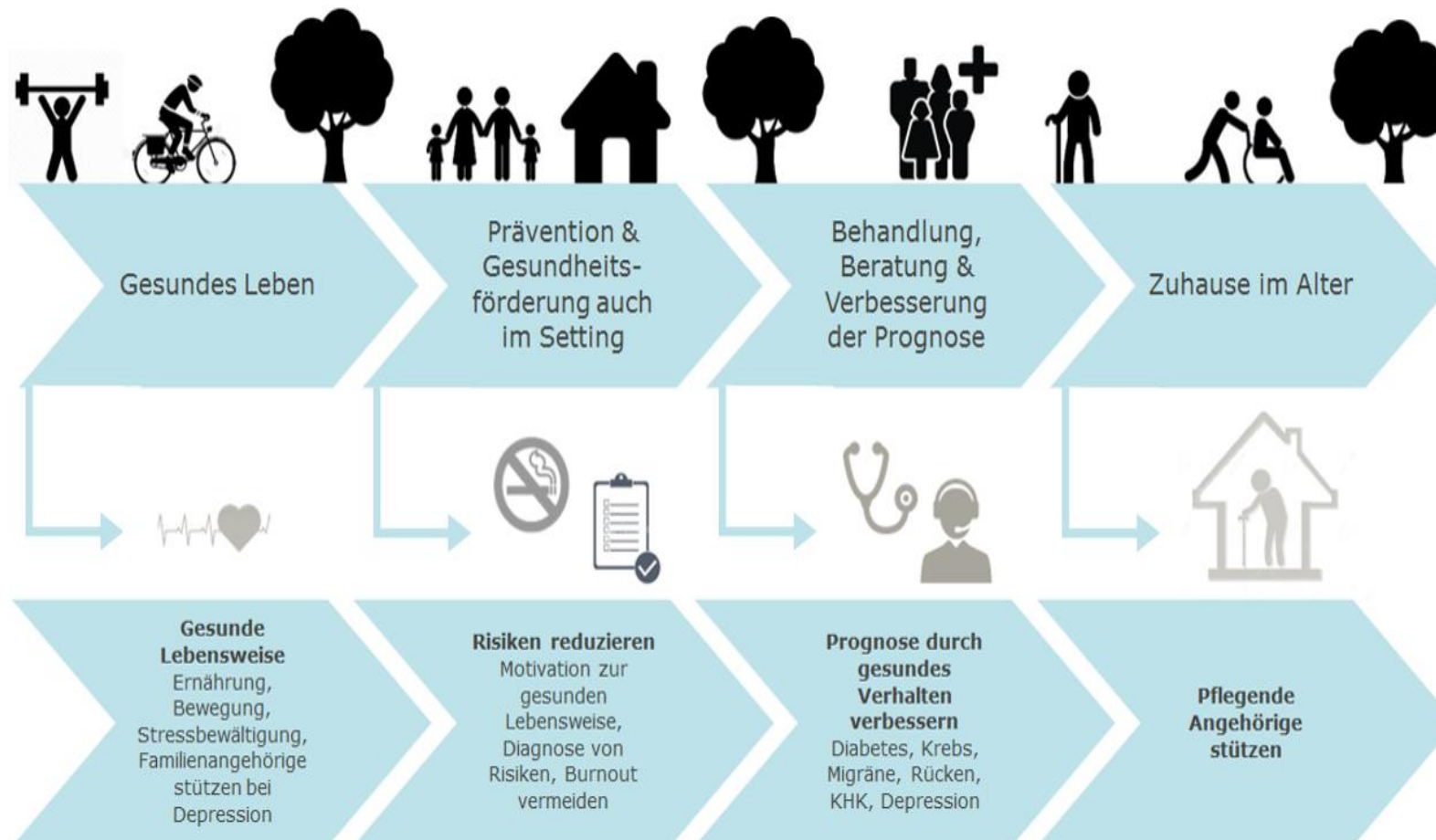
- Volkswagen AG



Big Data, Textmining & Crawling im Unternehmen:

*„Zuhören“
statt
„Fragen stellen“*

360° Grad Coaching in unterschiedlichen Settings



Es gibt zunehmend Lösungen auf individueller als auch System-Ebene; folgt eine „Uberisation des BGM“?

Es herrscht ein Mangel an Studien und Praxiserfahrungen, um die Chancen und Risiken des digital-gestützten BGM aus verschiedenen Perspektiven beleuchten und evaluieren zu können

*Digitales BGM bietet Potenziale hinsichtlich Flexibilität,
Zentralisierung und der Erhebung von Daten für das BGM;
Herausforderungen bestehen in der Komplexität, Vorurteilen und
wenig Erfahrung*

Arbeit 4.0 (er)fordert den Arbeitgeber und Arbeitnehmer: sind wir der Entwicklung intellektuell gewachsen?

*„Gesundheit“ ist Verkaufsargument und
Mitarbeiterbindungsinstrument zugleich; Gesundheit ist zur
neuen Religion avanciert*

Kontakt

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

