

HOCHSCHULE RHEIN-WAAL

Fakultät Life Sciences
Studiengang Gesundheitswissenschaften und –management

MASTERARBEIT

Zur Erlangung des akademischen Grades des

MASTER OF SCIENCE (M.Sc.)

**„Etablierung von digitaler betrieblicher Gesundheitsförderung
im Unternehmen anhand eines Praxisbeispiels im
Handlungsfeld Ernährung“**

17.06.2022

vorgelegt von:

Caroline Morawietz, Oecotrophologin (B.Sc.)

Matr.-Nr.:27134

Erstprüfer: Prof. Dr. Robert Renner

Zweitprüferin: Dipl. Ökotrophologin Hanna-Kathrin Kraaibeek

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	IV
Tabellenverzeichnis	V
Abkürzungsverzeichnis	VI
Abstract	VII
1 Einleitung.....	1
2 Theoretischer Hintergrund	3
2.1 Definitionen und Begriffserklärungen	3
2.2 Status Quo und aktuelle Entwicklung.....	9
2.3 Einführung einer BGF	11
2.4 Gesetzliche Rahmenbedingungen in der Betrieblichen Gesundheitsförderung	13
3 Material und Methoden	17
3.1 Qualitative Experteninterviews.....	17
3.1.1 Interviewgestaltung.....	18
3.1.2 Datenerhebung.....	21
3.1.3 Datenauswertung der Experteninterviews.....	23
3.2 Vorgehensweise im Rahmen der Literaturrecherche	27
4 Ergebnisse der Experteninterviews.....	29
4.1 Aktueller Entwicklungsstand (K1) inklusive der Subkategorien K1.1 bis K1.3	29
4.2 Nachteile der dBGF (K2) inklusive der Subkategorien K2.1 bis K2.6	31
4.3 Vorteile der dBGF (K3) inklusive der Subkategorien K3.1 bis K3.6	34
4.4 Veränderte Kommunikation und Methodik (K4) inklusive der Subkategorien K4.1 bis K4.9	37
4.5 Herausforderung der Etablierung von dBGF (K5) inklusive der Subkategorien K5.1 bis K5.6.5	44
4.6 Zukünftige Entwicklung (K6) inklusive der Subkategorien K6.1 bis K6.4	49

4.7 Gesetzliche Regelungen (K7) inklusive der Subkategorien K7.1 bis K7.2.3	52
5 Diskussion und Ableitung der Anforderungen	55
5.1 Abgeleitete Anforderungen für die Etablierung einer dBGF	55
5.2 Praxisbeispiel: „Ernährung für die Zukunft – Mit cleverer Ernährung gestärkt durchs Jahr“ (Kraaibeek GmbH).....	60
5.3 Limitation der Ergebnisse	68
6 Ausblick und Fazit.....	70
Literaturverzeichnis.....	VII
Anhang 1: Transkriptionsregeln angelehnt an Rädiker und Kuckartz 2019	XIV
Anhang 2: Allgemeines inhaltsanalytisches Ablaufmodell (Mayring 2015, S. 62)	XV
Anhang 3: Ablaufmodell zusammenfassender Inhaltsanalyse (Mayring 2015, S. 70).....	XVI
Anhang 4: Darstellung der Projektdokumentation	XVII
Anhang 5: Interviewleitfaden.....	XVIII
Anhang 6: Muster Einwilligungserklärung	XX
Anhang 7: Darstellung der Formate nach Verfügbarkeit je Quartal (eigene Darstellung)....	XXI
Eidesstattliche Versicherung	XXIII

Abstract

Zusammenfassung Diese Masterarbeit skizziert die aktuelle Entwicklung der Digitalisierung im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) mit Fokus auf die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) in Deutschland. Auf Grundlage von sieben Experteninterviews werden die Anforderungen für die langfristige Etablierung einer dBGF abgeleitet. Dabei werden die Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für die Anbieter*innen im Bereich des BGM/BGF sowie für die Betriebe, die digitale BGF-Maßnahmen für ihre Mitarbeitenden einsetzen möchten, ausgearbeitet und in der Struktur eines PDCA-Zyklus erläutert. Anhand eines skizzierten Praxisbeispiels werden die Umsetzungsmöglichkeiten in digitalen BGF-Angeboten aufgezeigt. Das Praxisbeispiel skizziert ein Jahreskonzept im Handlungsfeld Ernährung, welches im Rahmen dieser Masterarbeit in Auftrag der Kraaibeek GmbH angepasst wurde.

Zielsetzung Die Masterarbeit soll folgende Fragestellungen beantworten: Wie kann eine digitale BGF nachhaltig in Unternehmen etabliert werden?

Die **Methodik** besteht zum einen aus einer Literaturrecherche zum aktuellen Stand der digitalen BGF sowie den Voraussetzungen und Umsetzungsmöglichkeiten digitaler Maßnahmen im Bereich der BGF. Hierfür wurden sieben leitfadengestützte Experteninterviews zur Beantwortung der Forschungsfrage, nach der qualitativen Inhaltsanalyse von Mayring, ausgewertet.

Ergebnisse Aus den Ergebnissen der qualitativen Inhaltsanalyse wurden Anforderungen für die Etablierung einer dBGF abgeleitet. Die Anforderungen sind grundsätzlich auf den bereits bestehenden Anforderungen einer klassischen BGF aufzubauen, müssen jedoch um einige wesentliche ressourcenintensive Aspekte ergänzt werden. Eine höhere Aufmerksamkeit erhalten die Faktoren: Kommunikation mit methodisch-didaktischen Veränderungen, Strukturierung und Bewerbung der Maßnahmen, Einbezug der Führungskräfte, Datenschutzrichtlinien, technische Umsetzungsmöglichkeiten sowie die Aufklärung und der stetige Einbezug der Mitarbeitenden. Die aus den Experteninterviews abgeleiteten Anforderungen wurden auf Grundlage eines PDCA Zyklus strukturiert dargestellt.

Schlagwörter: digitale Betriebliche Gesundheitsförderung (dBGF), digitale Betriebliches Gesundheitsmanagement, Gesundheitsförderung im Homeoffice, Digitale Gesundheitsförderung im Betrieb

1 Einleitung

Im Jahr 2019 arbeiteten Vollzeitbeschäftigte in Deutschland durchschnittlich 41 Stunden pro Woche (Statistisches Bundesamt (Destatis) 2021). Somit nimmt die Lebenswelt "Betrieb", verglichen mit den alltäglichen Lebens-, Wohn- und Freizeitbedingungen, einen erheblichen Einfluss auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Menschen. Die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist vor allem in Mittel- und Großunternehmen, auch als Teil des internen Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM), seit vielen Jahren fester Bestandteil. Ausschlaggebend hierfür sind unter anderem eine bessere Mitarbeitergesundheit, eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit und ein Imagegewinn der durch die Anwendung von BGF-Maßnahmen resultieren kann (Pfaff und Zeike, 2019, S. 16). Die Digitalisierung und Technologisierung haben bereits vor einigen Jahren, unter anderem über Gesundheitsapps und Wearables, einen erheblichen Teil des Gesundheitsmarkts eingenommen. Sie finden, nicht zuletzt verstärkt durch die Coronapandemie, immer größeren Stellenwert bei Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden.

Durch die Kontakteinschränkungen der Coronapandemie mussten viele Arbeitnehmende ihren Arbeitsplatz nach Hause in das Homeoffice verlegen. Die Vor- und auch Nachteile des flexiblen Arbeitens, vom eigenen Zuhause aus, wurden schnell erkannt. Dabei nahmen die Arbeitsplatzbedingungen und die gesundheitliche Verfassung der Arbeitnehmenden im Homeoffice zunächst eine untergeordnete Rolle ein. Denn sowohl Arbeitgebende als auch Arbeitnehmende mussten sich in dieser herausfordernden Zeit auf die Gegebenheiten umstellen. Aktuelle Studienergebnisse zeigen, dass durch die Pandemie psychische Erkrankungen gestiegen sind (Roth-Sackenheim und Vogel 2020). Zudem zeigen Umfragen, wie die der Technischen Universität München, dass das Übergewicht bei Arbeitnehmenden gestiegen ist, was unter anderem auf eine unausgewogene Ernährung sowie einen Bewegungsmangel in der pandemischen Zeit zurückzuführen ist (Technische Universität München (TUM) 02.06.2021). Deshalb steigt das Bewusstsein für die Betriebliche Gesundheitsförderung allmählich wieder, allerdings müssen Maßnahmen immer noch den aktuellen Umständen und Entwicklungen angepasst werden.

In Zeiten der Coronapandemie mit starken Kontakteinschränkungen, haben Anbieter im Bereich BGM/BGF zunächst Rückschläge erfahren. BGF Maßnahmen wie Gesundheitstage, Vorträge oder Workshops konnten nicht wie gewohnt in den Betrieben durchgeführt werden. Dienstleistende Unternehmen, Krankenkassen oder selbständige Fachkräfte im Bereich der BGM/BGF, sahen sich aufgrund der Kontakteinschränkungen durch Corona gezwungen, digitale Angebote ins Leben zu rufen. Dies ermöglichte ihnen weiterhin wirtschaftlich zu sein sowie Arbeitnehmende auch im Homeoffice mit Maßnahmen aus der BGF zu erreichen

(Bundesverband Betriebliches Gesundheitsmanagement e.V. (BBGM), 2020). Arbeitnehmende sind zum Teil aus dem Homeoffice zurück an ihren Arbeitsplatz gekehrt. Andere Arbeitnehmende nutzen weiterhin die Vorteile von Remote Work. Mit der Normalisierung der Arbeitswelt stellt sich die dBGF in vielen Unternehmen der Herausforderung, langfristig in die Unternehmensstruktur zu etablieren, anstatt als ausschließlich kurzfristige Notfallmaßnahme betrachtet zu werden. Nur damit können die Vorteile der Digitalisierung in der BGF nachhaltig genutzt werden.

Wissenschaftliche Fragestellung und Zielsetzung

Die Masterarbeit zielt auf die Ableitung konkreter Anforderungen ab, die die langfristige Etablierung von dBGF in Unternehmen fördern. Es werden die Chancen und Herausforderungen digitaler Maßnahmen im Bereich der BGF gegenübergestellt und die Voraussetzungen, für eine erfolgreiche und qualitativ hochwertige digitale BGF herausgearbeitet. Hierfür werden zunächst der aktuelle Stand, die gesetzlichen Rahmenbedingungen und Möglichkeiten der digitalen BGF aufgeführt. Aufgrund der Aktualität der Thematik werden neben einer Literaturrecherche sieben Experteninterviews durchgeführt und mit der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) ausgewertet. Anschließend werden die Anforderungen an die dBGF abgeleitet und ein Praxisbeispiel zur Veranschaulichung der möglichen Umsetzung skizziert. Das Praxisbeispiel wurde im zeitlichen Rahmen der Masterarbeit mit der *Kraaibeek GmbH* entwickelt, welche als bundesweiter Dienstleister im Bereich BGF agiert. Die Erkenntnisse der Arbeit sind jedoch nicht nur für die Unternehmen, sondern auch für die Mitarbeitenden und BGF-Fachkräfte relevant.

Daraus ergibt sich folgende zentrale Fragestellung: Wie kann eine digitale BGF nachhaltig im Unternehmen etabliert werden?

Anhand folgender Teilfragen soll die zentrale Fragestellung bearbeitet werden:

- Welche Voraussetzungen müssen in Unternehmen erfüllt werden, um ein nachhaltige digitale BGF zu etablieren?
- Welche Anforderungen sind bei der Durchführung digitaler BGF-Maßnahmen zu beachten?
- Wie kann der Erfolg langfristig gesichert werden?