

DIGITALES BGM

Chancen - Herausforderungen - Lösungen

Autoren: Raphaela Winter, BA und Mag. Günther Matzinger

Veränderung ist die einzige Konstante in unserer Arbeitswelt. Der demografische Wandel ist dabei nur ein Aspekt, der Unternehmen weltweit vor Herausforderungen stellt. Auch die Digitalisierung trägt ihren Teil bei. Ständige Weiterbildungen gehören zum Alltag, da in kurzen Abständen immer wieder neue Systeme, Techniken und Prozesse entstehen. Das führt zu zusätzlichen physischen und psychischen Belastungen bei Arbeitnehmer*innen.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement, kurz BGM, stellt einen strategischen Ansatz

dar, um dem entgegenzuwirken. Vermehrt werden digitale Tools wie Apps oder Plattformen entwickelt, die analoge BGM Maßnahmen ergänzen. Der Trend hin zum digitalen BGM wird sich in den nächsten Jahren noch deutlich verstärken, weshalb das Potential der Tools gekannt werden sollte.

In diesem Whitepaper fassen wir die erfolgversprechendsten Chancen und die wichtigsten Herausforderungen des digitalen BGMs zusammen und geben unsere Empfehlungen dazu ab.



Was ist digitales BGM?

Digitales BGM bezeichnet die Unterstützung und Ergänzung der klassischen, analogen Maßnahmen mit digitalen Methoden und Instrumenten. Dazu zählen Gesundheitsplattformen, Gesundheits-Apps, Online-Coachings, Employee-Assistance-Programms und BGM-Komplettsysteme.

Durch den unterstützenden Ansatz gelten auch für digitales BGM Bewegung, Ernährung sowie Stress und Sucht als die zu fokussierenden Handlungsfelder.

Warum das BGM digital unterstützen?

Die Entwicklung digitaler BGM Tools ist die logische Folge der voranschreitenden Digitalisierung. Wie in allen anderen Unternehmensbereichen, ermöglicht diese auch im Gesundheitsmanagement neue Möglichkeiten und Potentiale.

Arten von digitalen BGM-Tools¹

Gesundheitsapp:

Ist am Endgerät installiert und ermöglicht den Umgang mit Gesundheitsthemen in verschiedenster Form. Außerdem können über mobile Endgeräte oder entsprechende Schnittstellen Vitaldaten erfasst werden. Auch Kommunikation mit den Usern ist möglich.

Wearable:

Sind tragbare technologische Geräte wie Smartwatches. Sie erfassen ebenfalls Vitaldaten, senden diese aber häufig an andere Geräte zur Auswertung. Auch hier sind Benachrichtigungen möglich.

Gesundheitsplattform:

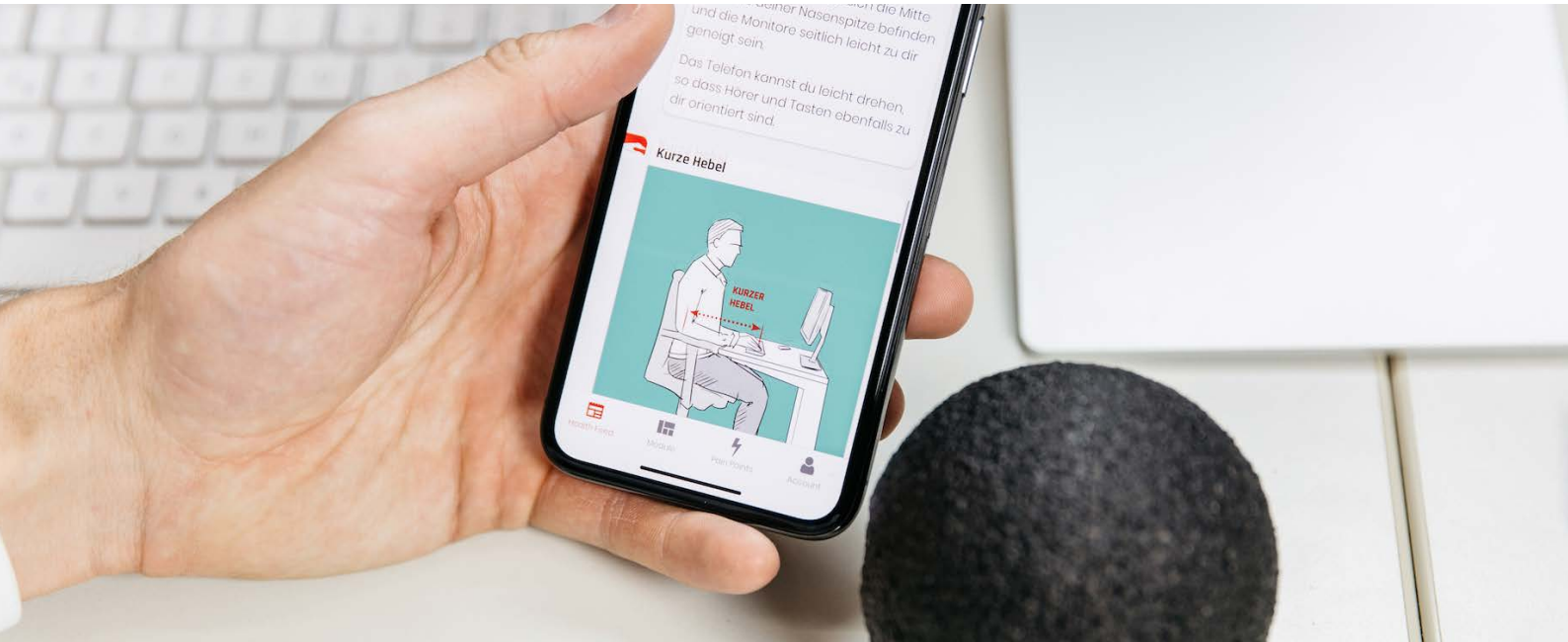
Dient der Informationssammlung und dem zeit- und ortsunabhängigen Austausch. Häufig werden darin BGF Angebote dargestellt.

Online-Coaching Plattform:

Direkte Kommunikation zu Usern zur Vermittlung von gesundheitsrelevanten Lerninhalten. Je nach Ausgestaltung ist die Beratung hierbei zeit- und ortsunabhängig sowie anonym möglich.

BGM-Komplettsysteme:

Kombiniert alle bereits genannte Funktionen und bindet auch die weiteren Bereiche des BGM (BGF, BEM und Arbeitsschutz) mit ein.



Chancen und Herausforderungen

Chancen	Herausforderungen
Zeit- und Ortsunabhängigkeit	Datenschutz
Effektivität durch zentrale Steuerung	Arbeit und Privatleben
Kosteneffizienz	Nur unterstützend
Erreichung diverser Zielgruppen	Noch in der Entwicklung
Stärkung analoger Maßnahmen	Kosten
Individualisierbarkeit	Leistungsdruck und digitale Kompetenz
Wearables nutzen	Zuverlässigkeit und Nutzungsraten
Employer Branding	Integration
Messbarkeit	

Chancen, um das BGM moderner und effektiver zu gestalten

Digitale Tools, die der Unterstützung der klassischen Maßnahmen dienen, bieten hohes Potential für das Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Im Folgenden fassen wir die **neun erfolgversprechendsten Chancen** zusammen.

1. Zeit- und Ortsunabhängigkeit

Wohl einer der bedeutendsten und offensichtlichsten Chancen eines digitalen BGM Tools ist die Verfügbarkeit unabhängig von Ort und Zeit. Dadurch kann etwa in Unternehmen mit mehreren Standorten, Filialen oder Außendienstmitarbeiter*innen ein für alle verfügbares Angebot geschaffen werden. Dasselbe gilt für die zeitliche Flexibilität, die es erlaubt, Mitarbeiter*innen über sämtliche Arbeitszeitmodelle zu erreichen.

Inhalte und Maßnahmen können wahrgenommen werden, wann und wo es für den User am besten passt. Unternehmen tragen dadurch zur Chancengerechtigkeit in der Gesundheitsförderung bei.

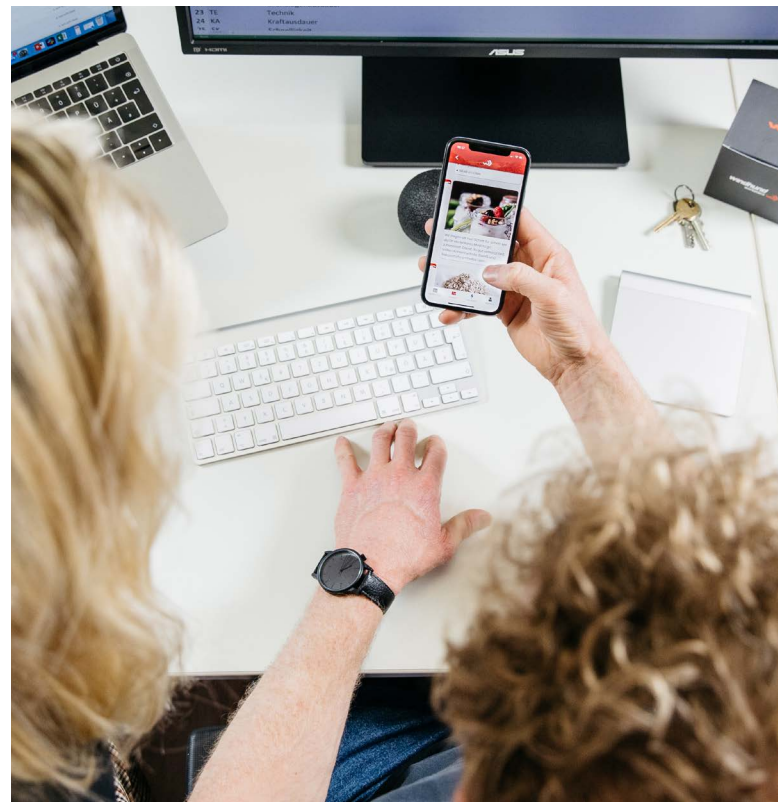
Unsere Empfehlung:

Der Zugang zu dem digitalen Tool sollte nicht nur am Arbeitsplatz möglich sein, sondern auch von zuhause oder unterwegs. So kann man sich jederzeit mit dem Thema Gesundheit und den aktuellen Angeboten beschäftigen.

2. Effektivität durch zentrale Steuerung

Digitale BGM Tools wie Apps oder Plattformen bieten den Vorteil, sie als zentrales Steuerelement des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zu nutzen. Die Bewerbung der analogen Maßnahmen, dem Teilnehmermanagement und das Reporting der gesetzten Maßnahmen sind Funktionen, die in vielen digitalen BGM Tools möglich sind.

Durch mehrere Nutzerzugänge können alle Beteiligten gemeinsam an einem erfolgreicherem BGM



arbeiten. Die Verantwortlichen können die nächsten Kurse darin planen und über Auswertungen und Kennzahlen stets den Überblick behalten.

Auch die häufig vorhandene Funktion eines Informations- und Kommunikationskanals lässt das digitale Tool zum zentralen Element des BGMs werden. Alle Infos können dort gesammelt und effizient gesteuert werden. Dadurch entstehen erhebliche Einsparungen in der Planung, Kommunikation und Auswertung von Maßnahmen. Ein konkretes Beispiel sind digitale Umfragen. Durch diese können alle User direkt erreicht und etwa die aktuelle Stimmung oder Präferenzen zu den nächsten geplanten Maßnahmen einfach und innerhalb von Minuten abgefragt werden.

Unsere Empfehlung:

Um die Effektivität des BGMs zu steigern, sollten alle Maßnahmen auch im Tool geplant, beworben und anschließend evaluiert werden. Gute Tools ermöglichen die Zusammenarbeit mehrerer Verantwortlicher (z.B. Management, BGM-Manager, Trainer) und erhöhen durch schnellere und einfachere Prozesse ebenfalls die Effektivität. Informations- und Kommunikationskanäle sollten genutzt werden, um alle nötigen Infos an einer Stelle zentral abrufbar zu machen.

3. Kosteneffizienz

Wenn wie in Punkt 1 & 2 beschrieben mehr Mitarbeiter*innen erreicht werden können und interne Ressourcen besser eingesetzt werden, dann spart dies auch Kosten. Selbstverständlich fallen auch für Softwarelösungen Kosten an, doch meist fallen die Kosten je erreichten Beschäftigtem deutlich niedriger aus als bei herkömmlichen Angeboten. Die Natur digitaler Geschäftsmodelle ermöglicht es den Anbietern hohe Summen in einzelne Features und Inhalte zu stecken, da sie dann von zahlreichen Kunden genutzt werden können. Analoge Maßnahmen hingegen können nur von einer begrenzten Zahl an Mitarbeiter*innen in einem Unternehmen wahrgenommen werden.

Aber auch letztere profitieren vom Einsatz digitaler Technologien. Werden diese etwa digital beworben, erhöht das die Teilnahmequote. Die Analyse im Nachgang ermöglicht eine laufende Optimierung der tatsächlich gesetzten Maßnahmen. Denn so finden auch nur die Kurse statt, die auch von den Mitarbeiter*innen angenommen werden.

Unsere Empfehlung:

Wenn im Unternehmen die Überzeugung vorherrscht, dass BGM einen positiven Return on Investment liefert und das Unternehmen langfristig davon profitiert, dann sollte in der Planung und Bewertung der Anteil der Mitarbeiter*innen im Fokus stehen, bei welchem die BGM Maßnahmen zu positiven Veränderungen auf der Verhaltens- oder Verhältnisebene beigetragen haben. Dadurch wird transparent, dass digitale Tools oft ein attraktiveres Kosten-Nutzen Verhältnis aufweisen.

4. Erreichung diverser Zielgruppen

Analoge BGM Maßnahmen haben oft den Nachteil, dass sie nur diejenigen erreichen, die bereits sehr auf ihre Gesundheit achten. Digital unterstütztes BGM macht es möglich, auch andere Gruppen zu erreichen. Untersuchungen belegen, dass dies eine bedeutende Chance darstellt.²

Besonders technik-begeisterte Personen und all jene, die von der Individualisierung der Inhalte sowie der zeit- und ortsunabhängigen Nutzung

profitieren, werden von den Tools angesprochen.

Dazu gehören:

- Junge Menschen, die Digital Natives
- Schichtarbeiter*innen
- Vertriebsmitarbeiter*innen
- Führungskräfte
- Männliche Beschäftigte
- Beschäftigte mit anderen Sprachkenntnissen
- Auszubildende
- Mitarbeiter*innen an dezentralen Standorten

Unsere Empfehlung:

Speziell für diese Gruppen entwickelte Programme werden Erfolg haben, denn die betroffenen Mitarbeiter*innen fühlen sich durch diese nutzerorientierten Maßnahmen direkt angesprochen und wertgeschätzt. Auch die Ansprache in der Muttersprache durch Übersetzung des Contents sollte in mehrsprachigen Unternehmen nicht unterschätzt werden.

5. Stärkung analoger Maßnahmen

Digitale und analoge Maßnahmen verstärken sich gegenseitig. Der laufende Austausch und zahlreiche Interviews mit unseren Partnern und Kunden haben die Bedeutung dieser Chance verdeutlicht. Wird durch beide Kanäle das Gesundheitsmanagement vermarktet und durchgeführt, kann das Bewusstsein der Mitarbeiter*innen für das Thema wesentlich verbessert werden.

Auch die Nutzungsraten der digitalen Tools werden durch diese Kombination deutlich höher und die Maßnahmen wirksamer. Werden zum Beispiel die Rezepte aus einem Kochworkshop anschließend in dem digitalen System ausgespielt, profitieren alle Seiten: die Mitarbeiter*innen können sehr einfach und von überall und zu jederzeit auf das Rezept zugreifen und das Unternehmen erzielt eine höhere Nutzungsrate und somit langfristig auch gesündere Mitarbeiter*innen.

Unsere Empfehlung:

Nutzen Sie die Vorteile durch die Kombination! Im digitalen Raum die analogen Maßnahmen aktiv bewerben, Erinnerungen aussenden und so häufig wie möglich verbinden. Und parallel die analogen Maßnahmen durch digitalen Content komplementieren.

6. Individualisierbarkeit

Die Individualisierbarkeit ist eine der wesentlichen Stärken digitaler BGM Tools. Die Anpassung kann sowohl auf Unternehmensebene, etwa bei der Auswahl einzelner Features, als auch auf User-Ebene erfolgen. Dieser Prozess kann manuell durch entsprechende Einrichtung, oder sogar dynamisch über intelligente Algorithmen passieren.

Zahlreiche Umfragen und Studien belegen, dass maßgeschneiderte Angebote zu höherer Motivation führen.³ Es wird möglich, auf einzelne Mitarbeitergruppen spezialisierte Kurse anzubieten und diese auch individuell und ungebunden durchzuführen.

Auch für die Unternehmensmarke ist dies ein Vorteil. Durch das Branding im eigenen CI ist die Identifikation mit dem System bei den Mitarbeiter*innen sofort höher und die Akzeptanz steigt.

Unsere Empfehlung:

Bieten Sie diverse Kurse und Inhalte für alle Mitarbeitergruppen an, die jederzeit begonnen und fortgeführt werden können. Das Tool sollte so gut wie möglich ans Unternehmen angepasst werden, um die Akzeptanz und Identifikation zu erhöhen.

7. Wearables nutzen

Auch durch Wearables entstehen in Kombination Chancen. Diese intelligenten Geräte sammeln Vitaldaten wie in etwa die zurückgelegten Schritte oder den Puls. Anschließend werten sie die Daten selbst aus oder senden sie an ein anderes System. Die letzten Jahre haben einen deutlichen Anstieg in der Nutzung von Wearables gebracht und Studien zufolge wird sich dieser Trend zukünftig noch deutlich verstärken.⁴

Diese Auswertung realer Daten führt zu einer erhöhten Motivation bei den Nutzern. Sie sehen genau, wie sie sich entwickeln und was ihre Leistung ist. Wenn es rechtlich konform abgewickelt ist, kann auch das Unternehmen daraus Vorteile ziehen: Nicht nur werden Wettbewerbe und Gamifications auf Basis dieser Daten möglich, auch können die Maßnahmen zielgerichtet auf die Auswertungen geplant werden.

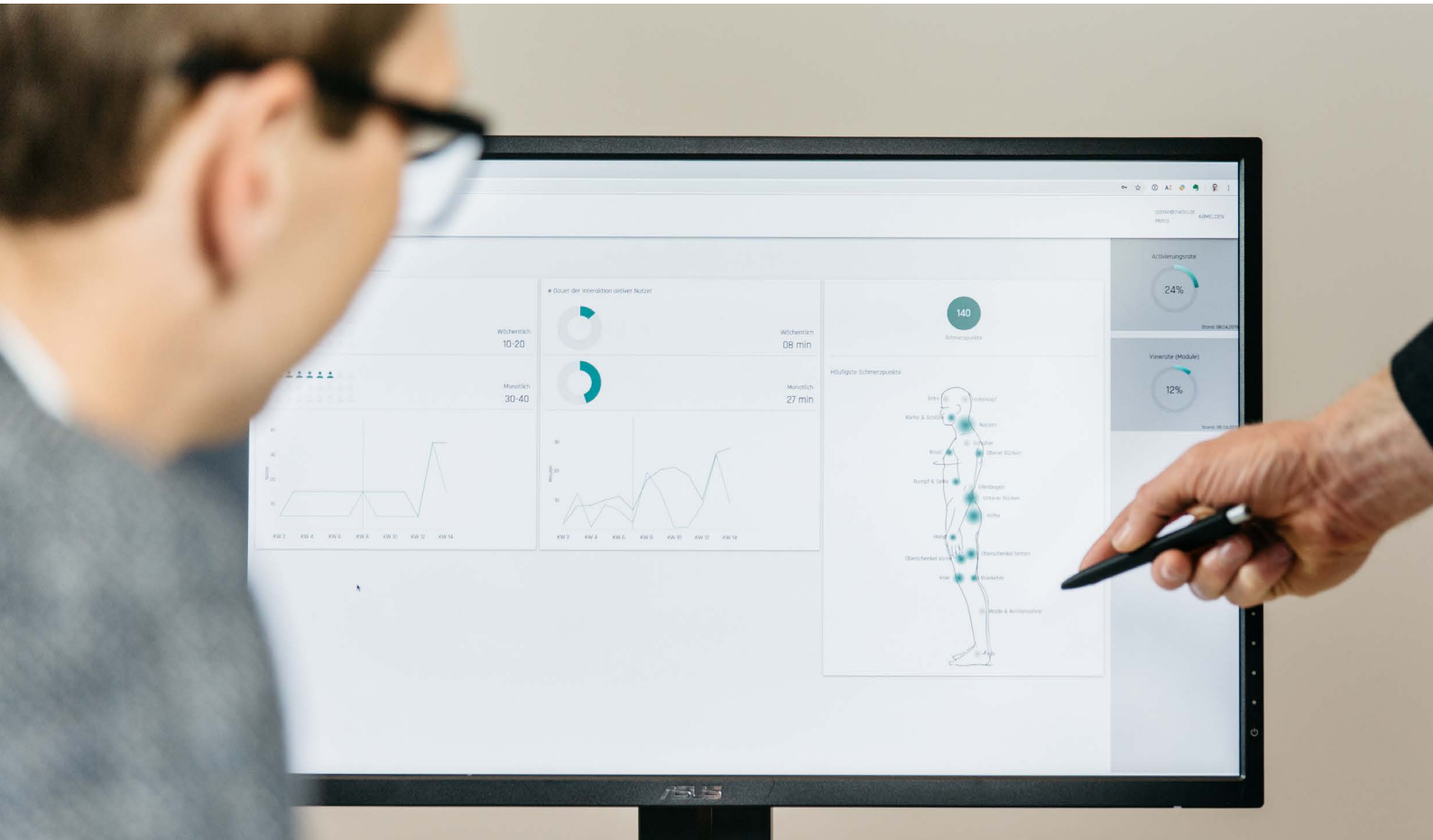
Interessanter Fakt zu Gamifications und Wettbe-

werben: Studien haben gezeigt, dass die Wettbewerbssituation die Motivation der Teilnehmer*innen deutlich stärker erhöht, als wenn sie nur eine Empfehlung erhalten.⁵

Unsere Empfehlung:

Bei der Implementation von Komponenten wie Gamification und Challenges sollte darauf geachtet werden, dass Chancengerechtigkeit herrscht. Ansonsten besteht die Gefahr, dass Mitarbeiter*innen eher abgeschreckt als gefördert werden. Wichtig ist auch, dass ganz klar kommuniziert wird, wie mit den Daten umgegangen wird.





8. Employer Branding

Wie auch bei den klassischen Maßnahmen sorgt ein attraktives und umfangreiches digitales BGM für eine Verbesserung des Images des Unternehmens. Gesundheit ist für viele Menschen ein sehr bedeutendes Thema und wird auch bei der Suche nach einem Arbeitsplatz immer wichtiger. BGM zeigt den Willen des Unternehmens, auf die Gesundheit der Beschäftigten zu achten, und steigert so das Ansehen bei Bewerber*innen und aktuellen Mitarbeiter*innen.

Unsere Empfehlung:

Besonders aufgrund der schwierigen Situation am Arbeitsmarkt zum Thema Fachkräftemangel und der Konkurrenz um die besten Arbeitskräfte sollte diese Chance genutzt werden. Unternehmen die ein gutes und ehrliches Image aufweisen, können ihre Mitarbeiter*innen in der Regel besser an das Unternehmen binden und weisen bei Rekrutierungen eine höhere Erfolgsrate auf.

9. Messbarkeit

Die Verwendung digitaler Tools ermöglicht eine Auswertung der Nutzungsdaten und damit die Möglichkeit die Wirkung einzelner Maßnahmen und des gesamten BGMs darzustellen. Durch Anonymisierung der Userdaten auf Seite des Anbieters kann somit das BGM genau evaluiert werden, ohne auf sensible Mitarbeiterdaten zuzugreifen. Die Analyse passiert meist in Echtzeit und Management Reports oder Umfrageergebnisse können sekundenschnell erstellt werden.

Unsere Empfehlung:

Während der Einsatz von digitalen Tools strenge Anforderungen an den Datenschutz (siehe unten) stellt, bietet er auch viele Vorteile. Nutzen Sie die Möglichkeit der anonymisierten Analyse um Ihr BGM auf Basis valider Daten stetig weiterzuentwickeln und zeigen Sie den Return on Investment anderen Stakeholdern im Unternehmen auf.

Herausforderungen und wie sie gemeistert werden

Wie in fast allen Bereichen gibt es auch bei den digitalen BGM Tools einige Herausforderungen, die es zu beachten gilt. Wir fassen die **acht bedeutendsten Herausforderungen** zusammen und präsentieren praxiserprobte Lösungsansätze.

1. Datenschutz

Wie bei den meisten digitalen Systemen spielt der Datenschutz für Unternehmen eine bedeutende Rolle. Neben der Herausforderung das System datenschutzrechtlich konform umzusetzen, sollten auch die Sorgen der Mitarbeiter*innen nicht unterschätzt werden. Studien zufolge senkt die Angst vor der böswilligen Nutzung der gesammelten Daten die Akzeptanz zu den Tools sehr stark.⁶

Unsere Empfehlung:

Der Datenschutz ist zwar ein wesentliches Thema, dennoch lässt er sich in der Regel gut bewältigen. Wichtig ist bereits bei der Auswahl eines digitalen Systems auf die DSGVO konforme Ausgestaltung zu achten und von Beginn an alle betroffenen Stakeholder wie Beschäftigte und den Betriebsrat miteinzubeziehen. Durch eine offene Kommunikation lassen sich anfängliche Bedenken ausräumen und die Akzeptanz bei der Einführung deutlich steigern.

2. Arbeit und Privatleben

Eine Herausforderung, der man sich bewusst sein muss, ist, dass durch die Nutzung einer App als digitales Tool, sich die Arbeit und das Privatleben der Nutzer*innen noch mehr vermischt. Durch die ständige Erreichbarkeit durch Push-Notifications kann zwar das Gesundheitsbewusstsein verbessert werden, dennoch kann dies auch zu negativen Effekten führen.

Schwindende Akzeptanz und Verweigerung können Resultat einer zu starken Vermischung sein.

Unsere Empfehlung:

Die Nutzung des Systems während der Arbeitszeit sollte erlaubt und gefördert werden. Im Gegensatz

zu Social Media Apps oder Spielen, sollten BGM Tools aber nie die Nutzungszeit an sich priorisieren, sondern die Resultate, um Stress durch digitale Medien nicht zusätzlich zu fördern. Außerhalb der Arbeitszeit sollten digitale BGM Tools Mitarbeiter*innen nur ansprechen, wenn dies auch von ihnen gewünscht und selbstständig aktiviert wird.

3. Nur unterstützend

In der Literatur wird die Tatsache, dass digitale BGM Tools die analogen Maßnahmen oft nur unterstützen, als Herausforderung beziehungsweise Nachteil genannt. Dass anfänglich gute Nutzungsraten bei Apps und ähnlichen Produkten bereits nach kurzer Zeit häufig sinken, ist ein Aspekt für diese Einschätzung.

Unsere Empfehlung:

Die Erwartungshaltung darf bei der Implementierung eines solchen Tools nicht sein, analoge Maßnahmen komplett zu ersetzen, sondern diese zu unterstützen. Nutzungsraten unterscheiden sich von Tool zu Tool deutlich und hängen oft an der Art der Implementierung im Unternehmen. Wenn digitale Tools nicht als Selbstläufer betrachtet und von Unternehmensseite aktiv begleitet werden, kann die Nutzungsrate auch nachhaltig deutlich höher liegen als bei analogen Maßnahmen.

4. Noch in der Entwicklung

Digitale Tools zur Unterstützung des BGM sind ein noch relativ neues Thema und werden ständig weiterentwickelt. Das ist auch der Grund dafür, dass es bislang noch wenige Langzeitstudien zur Bewertung gibt. Auch standardisierte Bewertungen oder Qualitätskriterien zu den Systemen gibt es daher noch nicht.

Unsere Empfehlung:

Definieren Sie die für Sie wichtigen Funktionen eines digitalen Tools und überzeugen Sie sich dann selbst von den jeweiligen Angeboten. Die meisten Anbieter verfügen über kostenlose Testversionen. Wenn kein Zeitdruck herrscht, und der Anbieter dies ermöglicht, kann man diese auch über einen längeren Zeitraum pilotieren. Fragen Sie ähnlich wie bei Bewerbungsgesprächen nach Referenzen und tauschen Sie sich mit anderen Unternehmen über deren Erfahrungen aus.

5. Kosten

Auch wenn es ebenfalls als eine Chance genannt wurde, sind auch die Kostenaspekte als eine Herausforderung zu betrachten.

Die Anschaffungskosten eines digitalen Systems zur Unterstützung des BGM variieren sehr stark. Oft gibt es eine Einrichtungsgebühr und darüber hinaus eine monatliche Nutzungsgebühr pro Mitarbeiter*in oder eine Pauschale. Häufig übersehen werden zusätzliche Kosten für die laufende Betreuung des Tools, soll dieses doch aktiv im täglichen BGM eingesetzt werden.

Unsere Empfehlung:

Berücksichtigen Sie in der Budgetplanung auch interne Kosten für Personal und Kommunikation. Vor der tatsächlichen Implementierung sollten daher alle Zuständigkeiten und nötigen Handlungen klar definiert sein. Optimalerweise gibt es eine Ansprechperson, die das Tool im Unternehmen aktiv betreut und den Nutzer*innen für Rückfragen bereitsteht. Auch wichtig ist die Vorbereitung des Contents, der eingepflegt werden soll.

6. Leistungsdruck und digitale Kompetenz

Die Verwendung einer Gesundheitsapp im Unternehmen führt laut Studien zu erhöhtem Leistungsdruck bei den Mitarbeiter*innen.⁷ Grund dafür ist neben der oben bereits genannten Vermischung von Privatleben und Arbeitsalltag häufig die Sorge der Beschäftigten, dass sie durch die App analysiert und überwacht werden und Maßnahmen nur gesetzt werden, damit sie im Arbeitsalltag leistungsfähiger sind.

Ein weiteres Problem kann die digitale Kompetenz der Mitarbeiter*innen sein. Ist die Nutzung für die User eine Herausforderung, sinkt die Akzeptanz drastisch und im Worst-Case Szenario werden sogar ganze Gruppen ausgegrenzt.

Unsere Empfehlung:

Kick-Off Workshops sowie vorbereitende Gespräche mit den Mitarbeiter*innen sind wesentlich. Die zukünftigen Nutzer sollen genau wissen, was kommt und wie sie es nutzen können. Durch Einführungen, klare Kommunikation des Nutzens



sowie eine Ansprechperson kann den Mitarbeiter*innen die Angst genommen werden. Die Tools sollten in der Nutzung möglichst einfach und selbsterklärend sein. Dann ist es sogar möglich, dass ein BGM Tool zur Förderung der Digitalkompetenz beiträgt.

7. Zuverlässigkeit und Nutzungsraten

Bei der Auswahl eines Tools spielen die technische Zuverlässigkeit und die zu erwartenden Nutzungsraten eine entscheidende Rolle. Oft ist es jedoch schwierig diese vorab abzuschätzen und bei vielen Gesundheitsapps sinken die Nutzungsraten häufig nach nur kurzer Zeit recht stark. Besonders der Fakt das viele Tools noch recht jung am Markt sind und ständig weiterentwickelt werden, kann die Bewertung zusätzlich erschweren.

Unsere Empfehlung:

Erfahrungsberichte und Nutzungsstatistiken können helfen, die Zuverlässigkeit eines solchen Tools zu bewerten. Seriöse Anbieter werden die Verfügbarkeit des Systems und eines Kundensupports über entsprechende Service Level Agreements garantieren. Grundsätzlich empfehlen wir um die Nutzungsraten hoch zu halten eine Kombination von analogen und digitalen Maßnahmen, genügend Bewerbung des Tools mit verschiedenen Medien und viel Kommunikation.

8. Integration

Im Vorhinein schwer zu bewerten ist die Integration eines Gesundheitstools im Unternehmen. Wie es von den Mitarbeiter*innen angenommen wird, zeigt sich oft erst bei der Umsetzung. Integration benötigt außerdem Zeit. Erfolge bezüglich der Integration werden erst nach längerer Nutzung deutlich.

Wesentlicher Aspekt sind dabei auch die Führungskräfte. Wird die Plattform von diesen nicht aktiv befürwortet, genutzt und beworben, ist die Integration schwer.

Unsere Empfehlung:

Führungskräfte müssen die Nutzung der Tools ermöglichen und sie auch vorleben. Nur so ist eine ehrliche Integration in die Unternehmenskultur möglich. Je größer der Wandel in der Unternehmenskultur hin zum gesunden Unternehmen, desto mehr Geduld ist im Sinne des Change Managements gefragt.

Zusammengefasst:

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement digital zu unterstützen bietet großes Potential für jedes Unternehmen. Die umfassende Auflistung der Chancen zeigt, dass durch gut geplante und begleitete Umsetzung zahlreiche Vorteile realisiert werden können. Unsere Erfahrungen haben gezeigt, dass die Herausforderungen, wenn frühzeitig adressiert, alle zu meistern sind. Zusammengefasst können digitale Tools zu einem modernen und effektiven Betrieblichen Gesundheitsmanagement beitragen. Wir gehen deshalb davon aus, dass bereits in wenigen Jahren digitale Tools im BGM die Regel, und nicht die Ausnahme, darstellen werden.

Quellen zu den Studien:

- 1, 2: Kaiser Linda und Matusiewicz David: Effekte der Digitalisierung auf das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM), in: Digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement, Theorie und Praxis, 2018
- 3, 4: Käfer Ann-Kathrin und Niederberger Marlen: Die Zukunft des digitalen Betrieblichen Gesundheitsmanagements, Ergebnisse einer Delphi-Befragung, in: Prävention und Gesundheitsförderung, Nr. 15, 2019
- 5: Hasselmann Oliver, Franzen Leonie und Schauerer Birgit: Digitale Möglichkeiten der Verhaltensprävention in Betrieben, in: Fehlzeitenreport 2019, Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen, 2019
- 6, 7: Yassaee Maedeh und Mettler Tobias: Digital Occupational Health Systems: What do Employees Think about it, 2017

Möchten auch Sie die Vorteile eines digitalen BGM Tools nutzen?

Sprechen Sie noch heute mit uns und lernen Sie die Funktionen von Windhund Workplace kennen.

Mehr auf: www.windhund.com

