



## Qualifizierungsbaustein Gesundheit

### Lernsequenz Ges 3 Betriebliches Gesundheitsmanagement und KI

#### Lernziel:

Die Teilnehmenden erhalten einen Überblick in welchen Zusammenhängen KI-Daten zum Gesundheitsverhalten ermittelt und für eine gesundheitsgerechte, präventive Arbeitsgestaltung genutzt werden können.

#### Zielgruppen:

Berater\*innen, Führungskräfte, Betriebsräte, Beschäftigte

#### Dauer: ca. 2h

#### Qualifizierungsinhalte u. a.

Was ist ein digitales BGM? Wie können Daten für ein ganzheitliches BGM erhoben werden? Was spricht für und gegen eine Nutzung des BGM? Welche Schwierigkeiten bei der KI-Nutzung bestehen und welche Lösungsansätze gibt es dafür? Welche Ängste existieren und wie kann ich diese abbauen? Wer kann eine Implementierung unterstützen?

- *Hinführung zur Thematik/Kennenlernen*

Inhalte	Methodisch-didaktische Ideen für die Umsetzung
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennenlernen / <i>warm-up</i></li> <li>• Lernziele / Erwartungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lernförderliche Grundstimmung erzeugen z. B. durch Musik (online/Präsenz mgl.), direkte Ansprache, kleiner Input wie „Speed-Dating“: Zu einer bestimmten Frage (muss nicht themenbezogen sein) zweier Teams zum Kennenlernen bilden und kurze Gespräche ermöglichen; weitere Warm-ups online: <a href="https://www.warm-up-finder.com/">Warm-up Finder: Welches Kennenlernspiel passt zu deinem Online-Meeting (workshop-spiele.de)</a> (ca. 10 Minuten)</li> <li>• Kennenlernen der gesamten Lerngruppe (wenn nicht mehr als 10 Teilnehmende anwesend sind), z.B. durch Fragen wie:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Name und Funktion im Betrieb</li> <li>- Erfahrungen mit KI (oder wenn nicht vorhanden, allgemein mit 4.0-Technologien/der digitalen Transformation hier auch Möglichkeit, um schon eine Verbindung zum Thema der</li> </ul> </li> </ul>



	<p>Lernsequenz zu schlagen) (ca. 10 Minuten)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Den Teilnehmenden vermitteln, dass sie keine „Konsumenten“ sind, sondern aktiv gefordert sind (ca. 1 Minute)</li> <li>• Lernziele der Lernsequenz vorstellen (ggf. mit Erwartungen an das Seminar / individuelle Ziele, die erreicht werden wollen) (ca. 5 Minuten)</li> <li>• Im Präsenzfall ggf. Rollen vergeben (Stimmungswächter, Zeitwächter, Head of Organisation), ggf. Themenspeicher anlegen für wichtige Punkte, die die Teilnehmenden bearbeiten wollen, aber erstmal nicht zentral für das Seminarthema wären (ca. 2 Minuten)</li> </ul>
--	--

- Warum ist das Thema wichtig? (kurz Relevanz für KMU)

<p><b>Definition:</b></p> <p>„Unter digitalem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (dBGM) wird der Einsatz von digitalen Methoden und Instrumenten im Betrieblichen Gesundheitsmanagement verstanden. Hierzu werden verschiedene Methoden und Instrumente (wie beispielsweise Online-Coaching, Gesundheitsplattformen, Employee Assistance Programs (EAP), BGM-Komplettsysteme, Gesundheits-Apps und Wearables) zur Unterstützung des klassischen Betrieblichen Gesundheitsmanagements eingesetzt. (Matusiewicz &amp; Kaiser, 2017, S. 2)“</p> <p>In den AU Fehlzeiten stehen Muskel und Skelet Erkrankungen auf Platz 1, psychische Erkrankungen sind stark auf dem Vormarsch. Gründe dafür sind u. a. zunehmende Arbeitsbelastung, Anstieg von Komplexität und Arbeitsdichte, Termin- und Leistungsdruck, Schnelllebigkeit, ständige Verfügbarkeit, Entgrenzung von Arbeits- und</p>	<p><u>Raussuchen:</u></p> <p>Fehlzeitenreport 2021 WIdO/AOK</p> <p>Fehlzeitenreport IKK 2021/Handwerk</p> <p>Klärung Verhaltens- Verhältnisprävention, Beispiele der Teilnehmenden</p>
---	--



<p>Privatleben. Technologische Fortschritte können eine Entlastung sein oder zur Belastung werden.</p> <p>Für KMU sind die Beschäftigten eine der wichtigsten Ressourcen und für einen unternehmerischen Erfolg müssen diese motiviert, leistungsfähig, kompetent und gesund sein. Das individuelle Gesundheitsverhalten sollte entsprechend gefördert werden ebenso wie die Weiterentwicklung von Fach- und Führungskräften in Bezug auf Verhaltens- und Verhältnisprävention und den eigenen Führungskompetenzen.</p>	
---	--

- *Worum geht es bei dem Thema? (Detailinfos und Hintergründe)*

<p><b>Inhalte</b></p> <p><b>Intelligentes Gesundheitsmanagement:</b> In einer Zeit, in der Schlafrhythmus, Blutdruck und Kalorienverbrauch mittels Smartwatch oder Handy ganz einfach im Auge behalten werden, können KI-betriebenen Geräten für das Gesundheitsmanagement künftig noch deutlich mehr bieten. So können KI-unterstützte smarte Geräte dank regelmäßiger Erfassung von Daten zu Ernährung, BMI und Schlafzyklus eine Analyse des Gesundheitszustands vornehmen. Sie geben Gesundheitstipps, prognostizieren eine mögliche Krankheitsanfälligkeit und erinnern den Benutzer, auf seine Gesundheit und Sicherheit zu achten.</p> <p>Diese digitalen Instrumente dienen einer genauen Messbarkeit von Vitaldaten, die dazu verwendet werden, um weitere Maßnahmen von Krankenkassen zielorientiert anzubieten und somit die Prävention zu fördern und Folgekosten von chronischen Krankheiten zu vermeiden.</p> <p>Hierbei werden in besonders hohem Umfang Gesundheitsdaten von Beschäftigten verarbeitet, die nach Artikel 9 DSGVO zunächst nicht verarbeitet werden dürfen. Da diese Daten in Kombination mit einem KI-System besonders sensibel und gefährdet sein können, ist in besonderem Umfang für die Sicherheit dieser Daten Sorge zu tragen. Angefangen bei der Frage, welche Daten überhaupt zwingend notwendig sind (<i>muss</i> das KI-System die Essgewohnheiten der Beschäftigten analysieren? Wozu?), ist eine Datenschutz-Folgenabschätzung zwingend erforderlich.</p> <p>Auch die Einbeziehung der Beschäftigten und ihrer Expertise ist wichtig, um ein ausgeglichenes</p>	<p><b>Methodisch-didaktische Ideen für die Umsetzung</b></p> <p>Fragen an die Teilnehmenden:</p> <p>Gibt es bereits bekannte Anwendungen, wer nutzt ggf. selbst entsprechende Apps, was sind die Schlussfolgerungen = hat sich etwas verändert dadurch, wenn ja was?</p> <p>Beispiele für intelligente Systeme:</p> <p>MediMouse, Online-Coaching-Plattformen, CardioScan, Biofeedback, Stress-Pilot, moove, Fits, Lifesum, dacadoo,</p> <p><a href="https://www.ibm.com/de-de/topics/artificial-intelligence-healthcare">https://www.ibm.com/de-de/topics/artificial-intelligence-healthcare</a></p> <p>machtfit, fitbase, EX- PARO, Vitaliberty</p> <p>(Bitte bedenken: die Datenlage zur Wirksamkeit ist noch spärlich belegt ebenfalls gibt es bei unterschiedlichen Wearables etc. große Qualitätsunterschiede, ca. 100.000 Apps sind international auf dem Markt für den Bereich Gesundheit-Wellness-Fitness verfügbar)</p>
---	---



<p>Verhältnis zwischen Verhaltens- und Verhältnisprävention gewährleisten zu können.</p> <p>Ein <b>d (digitales) BGM</b> kann für das Unternehmen Kosten reduzieren, indem Maßnahmen besser aufeinander abgestimmt, Informationen zentral zusammengeführt und Auswertungen erleichtert werden. Die drei Ebenen des ganzheitliche BGM (Arbeitsschutz/ betriebliches Eingliederungsmanagement/ Gesundheitsförderung) können besser koordiniert werden.</p> <p>Weitere Handlungsfelder guter Betriebsführung lassen sich verknüpfen und so besser aufeinander abstimmen (Führung, Weiterbildung etc.).</p> <p>Die so geschaffene Plattform kann zur Kommunikation in unterschiedliche Richtungen genutzt werden:</p> <p>Information zu aktuellen Entwicklungen auch über das dBGM hinaus, aktuellen Angeboten, Gamifications, Teamaktionen, persönlichen Bereichen mit individuellen Angeboten passend zur Person, Gesundheitssituation und individuellen Zielen.</p> <p>Weiterhin kann ein dBGM die Qualität der Arbeit maßgeblich verbessern, wenn auf individuelle Bedürfnisse und Fähigkeiten der Beschäftigten frühzeitig eingegangen wird und Risiken rechtzeitig erkannt und minimiert werden.</p> <p>Die Einführung eines dBGM erfolgt in der Regel nach dem bekannten Muster: Analyse, Planung, Durchführung, Kontrolle mit Integration in die betrieblichen digitalen/KI Prozesse.</p> <p>Steuerungsteam sollte bestehen aus: Führungskräften, Beschäftigten, IT-Verantwortlichen, Verantwortlichen für den Arbeitsschutz, Vertrauensperson/Betriebsrat.</p> <p>Zusätzlich ist die Einbindung extern beratenden Personen aus Krankenkassen, Prävention, Berufsgenossenschaften, Unfallkassen, Betriebsarzt etc. möglich.</p> <p>Einbettung des dBGM Prozess in das Haus der Arbeitsfähigkeit, Darstellung der Verknüpfung zu anderen Bereichen der Unternehmensführung</p>	<p>Weitere Informationen: <u>Digital Health: Was ist das?   BVPG</u> <u>(bvpraevention.de)</u> Bundesvereinigung Prävention und Gesundheitsförderung e.V. Abruf 30.1.2022</p>
---	---



- Chancen und Gefahren

Inhalte	Methodisch-didaktische Ideen für die Umsetzung
<p>Spannungsfelder digitaler /KI Assistenzsysteme</p> <p><b>Chancen:</b> dBGM kann hilfreich sein im Bereich der <u>Verhaltensprävention</u> bei der Analyse von Arbeitsabläufen, Nutzen der PSA (Persönlicher Schutzausrüstung), Ermittlung von Beanspruchung und Belastungen, Ernährung- und Bewegungsmustern/verhalten. Individuelle Vorschläge zur Ergonomie, Pausen, Trainingsoptimierung, Resilienzsteigerung, Gesundheitskompetenz oder zur Stressreduktion sind gut möglich.</p> <p>Gleiches gilt für die <u>Verhältnisprävention</u>: hier bieten digitale Technologien kombiniert mit KI Möglichkeiten Licht, Raumklima, ergonomische Arbeitsabläufe, Umsetzung von Arbeitsaufgaben, Unterforderung/Überforderung, Arbeitszufriedenheit etc. analysieren und ggf. direkt zu beeinflussen.</p> <p>Daten liegen praktisch in Echtzeit vor.</p> <p>Insgesamt liegt dem Unternehmen eine größere Datenbasis vor, diese kann genutzt werden um:</p> <p>Schwachstellen zu identifizieren, Kennzahlen zu erheben (Produktivität, Umsetzung von Schutzmaßnahmen) Maßnahmen individuell anzupassen, Arbeitsbedingungen präzise/neutral</p>	<p>TNs finden das passende Gegenstück:</p> <p>Arbeitserleichterung vs. Leistungsanforderung Kognitiv vs. Komplexität /Arbeitsdichte</p> <p>Arbeitserleichterung vs. Neue physische Belastungen Ergonomisch vs. Haltung von smart devices</p> <p>Neue Kollaboration vs. Rollenkonflikte Stärken v. Mensch + Roboter – Handlungsführerschaft</p> <p>Optimierte Arbeitsprozesse vs. Kontrolle, Vergleich, Leistungsprofile</p> <p>Innovative Aufgabenfelder vs. Über- u. Unterforderung, Monotonie</p> <p>(Prävention 4.0, BGF 2017)</p> <p><b>Wo kann KI die Verhaltensprävention unterstützen?</b> (sammeln von Anwendungen)</p> <p><u>Nebolus – Gesundheitsrallyes gestalten und entdecken</u></p> <p>Abruf 30.1.2022</p> <p><b>Wo kann KI die Verhältnisprävention unterstützen?</b> (sammeln von Anwendungen)</p> <p>Zunächst: Input über die Besonderheit von besonderen Datenkategorien und der Begründung, weshalb diese besonders schützenswert sind.</p> <p>Anschließend offene Diskussion darüber, welche Risiken wahrscheinlich sind.</p> <p>Diese auf (digitalem) Flipchart sammeln für den nächsten Schritt</p>



zu erfassen, Kosten-Nutzen Analysen, Attraktivitätssteigerung des Unternehmens

**Gefahren:**

Datenqualität der zur Verfügung stehenden Daten über die Gesundheitssituation ist unzureichend und die Ergebnisse sind nicht verlässlich. Hieraus können Fehlschlüsse resultieren, die zu Benachteiligungen führen können.

Ein weiteres Risiko kann in einem unausgewogenen Verhältnis von Verhaltens- vs. Verhältnisprävention bestehen. So können fälschlicherweise individuelle Verhaltensweisen als Problem identifiziert werden, obwohl ein nicht bekannter äußerer Einfluss dafür verantwortlich ist.

Ein weiteres Risiko ist ein zu tiefer Eingriff in das Privatleben der Beschäftigten. Wenn beispielsweise das Schlaf- und Essverhalten getrackt wird und dem bGM zur Verfügung gestellt wird, kann ein detailliertes Bild des Lebens einer Person entstehen. Hier ist die Frage relevant, wo entsprechend Grenzen eingezogen werden.

Rechtliche Probleme im Umgang mit personenbezogenen Daten:

Eingriffen Dritter (wie Hacker) auf die sensiblen BGM-Daten können ein enormes Risiko für die betroffenen Personen darstellen. Zudem besteht das Risiko eines Missbrauchs der Daten durch Arbeitgeber, die z.B. unliebsame Mitarbeiter\*innen aus dem Unternehmen drängen wollen.

Fehlende Informationen, unzureichendes Training und die unzureichende Einbindung der Führungskräfte und Beschäftigten bei der Einführung des dBGM

- *Besondere Inhalte für die einzelnen Zielgruppen*

Inhalte	Methodisch-didaktische Ideen für die Umsetzung
<p>Zielgruppe <b>Betriebsräte:</b></p> <p>Besonders im Hinblick auf die zu verarbeitenden Mitarbeiter*innendaten, bei denen es sich fast</p>	<p>Gesammelte Risiken aus dem vorherigen Schritt hier wieder zur Anwendung bringen und Möglichkeiten</p>



<p>ausschließlich um besondere Kategorien nach Art. 9 DSGVO und damit um besonders schützenswerte Daten handelt, ist es von zentraler Bedeutung, dass Betriebsräte in Kenntnis gesetzt sind über die unterschiedlichen Prozesse des Gesundheitsmanagements. Sowohl eine Einbeziehung in eine Datenschutz-Folgenabschätzung, als auch die Hinzuziehung eines ständigen Sachverständigen zu KI-Fragen sind unumgänglich. Weiterhin sollte der Betriebsrat sich umfangreich über die Möglichkeiten eines solchen dbgm informieren und erkennen können, wo hier Grenzen gesetzt werden müssen, speziell im Hinblick auf die Verarbeitung von Daten, die im Privatleben der Beschäftigten anfallen.</p> <p>Wie die Regler justiert werden zwischen Verhalten und Verhältnis (welche Pausen- und Produktivzeiten z. B. festgelegt und als „gesund“ bewertet werden), sollte ebenfalls fester Bestandteil einer Mitbestimmungsstrategie sein.</p>	<p>aufzeigen, wie diese minimiert werden können. Weiterhin die Rechte und Möglichkeiten der betrieblichen Mitbestimmung vorstellen</p> <p>(30 Minuten)</p>
--	--

- *Maßnahmen zur Integration in die betrieblichen Strukturen*

<b>Inhalte</b>	<b>Methodisch-didaktische Ideen für die Umsetzung</b>
----------------	---

**Passende weitere Lernsequenzen:**

*Im Baustein Führung*

- Füh 3 Aktivierendes Führungsverhalten
- Füh 5 Unternehmenskultur und KI
- Füh 7 Interaktion zwischen Mensch und KI
- Füh 10 Kompetenzen und Wissen über KI

*Im Baustein Organisation*

- Org 3 Risikobetrachtung

*Im Baustein Sicherheit*

- Sich 1 Sicherheit von smarten Arbeitsmitteln
- Sich 2 Technische Assistenzsysteme
- Sich 3 Digitale Ergonomie



Sich 4 Digitale Sicherheitsprodukte

Sich 6 Nutzung von Robotern

Sicht 7 Nutzung von Exoskeletten

### *Im Baustein Gesundheit*

Ges 1 Tracking und Worklogging

Ges 3 Betriebliches Gesundheitsmanagement mit KI

Ge 4 Gesundheits-Apps

Ges 5 Digitale Sucht

Ges 6 prospektive Gefährdungsbeurteilung

Ges 7 Gamification zur Mitarbeiterbindung und -motivation

Ges 8 Belastungs- Beanspruchungs-Konzept

### **Format und methodisches Vorgehen**

**Vorbereitung/mögliche Materialliste** (z. B.: technische und räumliche Ausstattung):

#### **Online-Durchführung**

- Laptop, PC, mobiles Endgerät, etc.
- Kopfhörer
- Lautsprecher
- Zoom-, Teams-, Jitsi-Zugang oder ähnliches; Einrichten eines Online-Meetings
- Mind-Map-Tools (mural board, concept-board, etc.)
- Umfrage-, Abfrage-Tools (z. B. mentimeter, padlet)
- Internetzugang, WLAN, ...
- Bausteine/Kreativmaterial; im Vorfeld ggf. an Teilnehmende verschicken
- ...

#### **Präsenz-Durchführung**

- Flipchart und Marker (verschiedene Farben)
- Metallpinnwand
- Große Karten, Moderationskarten in versch. Farben
- Blätter
- Stifte
- Pinnnadeln
- Klebeband
- Entsprechend großer Raum hinsichtlich der Teilnehmendenzahl
- Tische, Stühle entsprechend der Teilnehmendenzahl
- Laptop, PC, ect. + Bildschirm zum vergrößerten Anzeigen
- Beamer
- Internetzugang (um Tools, Videos zu zeigen)
- Lautsprecher
- Pointer





- Wasser
- Snacks
- Bausteine/Kreativmaterial
- ...

#### **Material/Linkliste:**

- [https://www.wido.de/fileadmin/Dateien/Dokumente/Publikationen\\_Produkte/Buchreihen/Fehlzeitenreport/wido\\_pra\\_fzr\\_2021\\_krankheitsbedingte\\_fehlzeiten.pdf](https://www.wido.de/fileadmin/Dateien/Dokumente/Publikationen_Produkte/Buchreihen/Fehlzeitenreport/wido_pra_fzr_2021_krankheitsbedingte_fehlzeiten.pdf)
- [https://www.ikk-classic.de/assets/5246\\_ikkc\\_web\\_pdf.pdf](https://www.ikk-classic.de/assets/5246_ikkc_web_pdf.pdf)
- [https://www.offensive-mittelstand.de/fileadmin/user\\_upload/pdf/uh40\\_2019/4\\_1\\_4\\_betriebliches\\_gesundheitsmanagement\\_40.pdf](https://www.offensive-mittelstand.de/fileadmin/user_upload/pdf/uh40_2019/4_1_4_betriebliches_gesundheitsmanagement_40.pdf)
- Präsentationsfolien

#### **Praxisbeispiele:**

- Beispiel aus dem Teilnehmendenkreis
- ...

#### **Links und Hinweis auf die Umsetzungshilfen:**

Umsetzungshilfe 4.1.1: [https://www.offensive-mittelstand.de/fileadmin/user\\_upload/pdf/uh40\\_2019/4\\_1\\_1\\_gesundheit\\_und\\_40\\_prozesse.pdf](https://www.offensive-mittelstand.de/fileadmin/user_upload/pdf/uh40_2019/4_1_1_gesundheit_und_40_prozesse.pdf)

#### **Literaturhinweise**

Offensive Mittelstand, Stiftung „Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“ (2019) (Hrsg.):  
Umsetzungshilfen Arbeit 4.0. Künstliche Intelligenz für die produktive und präventive Arbeitsgestaltung nutzen: Hintergrundwissen und Gestaltungsempfehlungen zur Einführung der 4.0-Technologien. Heidelberg.  
<https://www.offensive-mittelstand.de/index.php?id=349>