

TEAM 1
GESUND
LEBENSWEISE

Gamification im BGM+

Alternative & attraktive Lernformate für ein modernes BGM

19.11.2024 NATALIE IHNE

Die heutige Agenda

Herausforderungen der Teilnahmebereitschaft von BGM-Maßnahmen

Fehlende Motivation, mangelndes Interesse der Belegschaft

Alternative digitale Lernformate

Game-based Learning > Gamification, Serious Games

Beispiele aus der Praxis

N3URO Adventure, Escape Room, Gesundheitsparcours

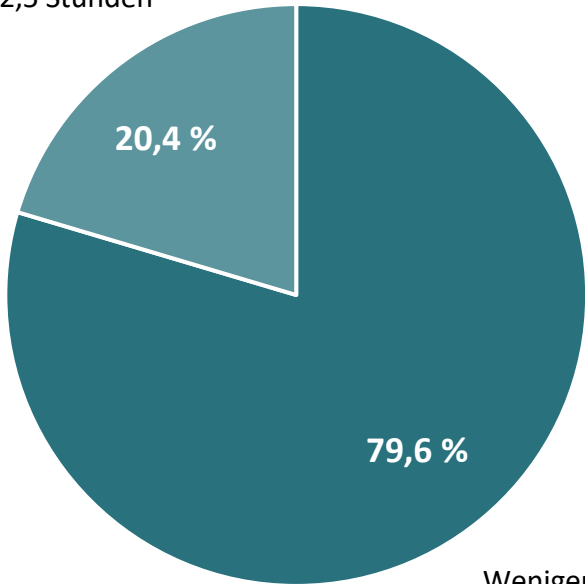


Wie können wir
Gesundheit am
Arbeitsplatz kultivieren?

Heraus- forderungen



Mindestens 2,5 Stunden
pro Woche



Weniger als 2,5 Stunden
pro Woche

Wie bewegt sind wir?

Ergebnis der Studie zur Gesundheit
Erwachsener in Deutschland

Mangelnde Teilnahmebereitschaft

Herausfordernd ist trotz der Mannigfaltigkeit an BGM Maßnahmen, die viele Betriebe anbieten, jedoch häufig die niedrige Teilnahmequote der Beschäftigten an Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Wissen über Gesundheit?

Häufig wissen erwerbstätige Menschen zwar um die Notwendigkeit einer gesunden und ausgewogenen Ernährung, einer Balance und Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben oder der Auswirkungen von mangelnder Bewegung. Sie tun trotzdem nichts!

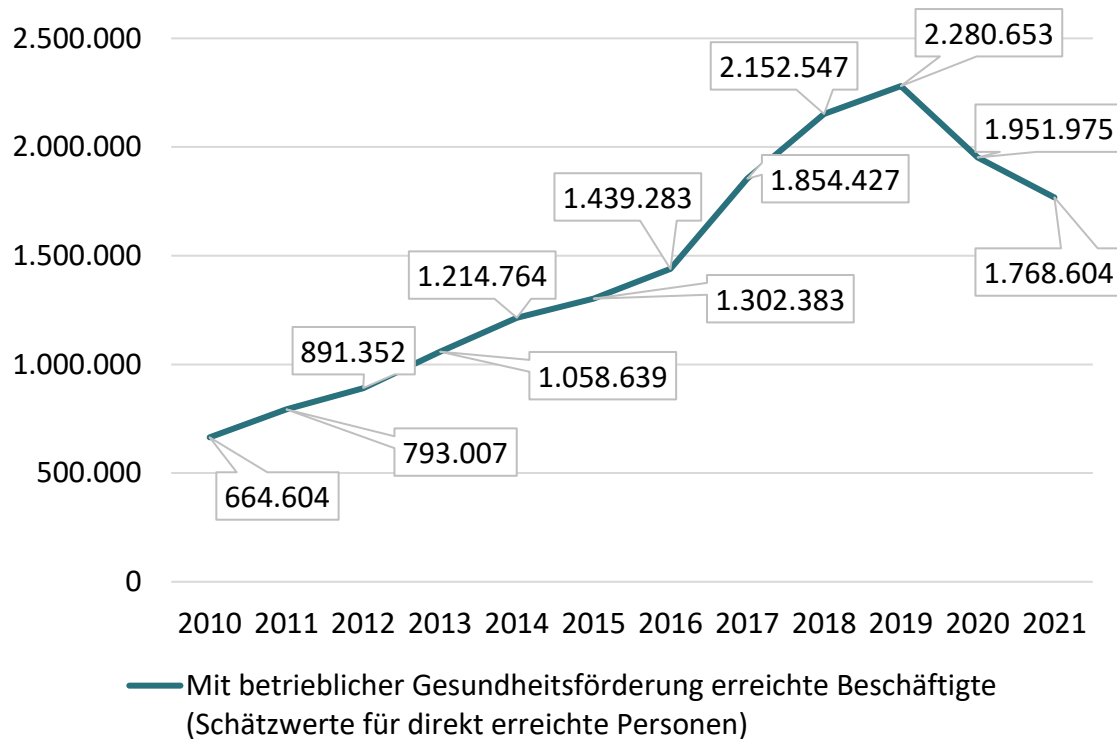


Zahlen, Daten & Fakten

Die Anzahl der erreichten Beschäftigten steht im Verhältnis zur Anzahl von erwerbstätigen Menschen in Deutschland.

> Im zweiten Quartal 2023 waren ca. 45,9 Millionen Personen in Deutschland erwerbstätig

Vor dem Hintergrund sind die Zahlen erschreckend niedrig.



Generationen in der Arbeitswelt: Ein Überblick

Nachkriegsgeneration/Wirtschaftswunder (1945-1955):	Leben, um zu arbeiten (idealistisch, Skepsis gegenüber Autoritäten, loyal zum Unternehmen)
Babyboomer (1956-1965):	Leben, um zu arbeiten (Wettbewerb um Position und Karriere, Umweltbewusstsein, Emanzipation)
Generation X (1966-1980):	Arbeiten, um zu leben (Individualismus und materielle Werte; karriereorientiert, ehrgeizig, Work – Life - Balance)
Generation Y (1981-1995):	Leben beim Arbeiten (auch: erst Leben, dann Arbeiten. Arbeit muss Spaß machen und fordern, lernbereit, flexibel und mobil)
Generation Z (1996-2010):	Leben beim Arbeiten (auch: Leben und Arbeiten als fließender Prozess)
Generation Alpha (2010- 2022/2025):	... es wird spannend



Alternative Lernformate





Homo Ludens
Der Mensch ist ein
spielendes Wesen!



Das Spiel und sein Potenzial

Spielen gehört zur grundlegend menschlichen Aktivität und kann Energie, Kreativität und Kraft freisetzen.

Gamification, Games-based Learning & Serious Games

- Gamification ist die Idee Spieldesignelemente in spielfremden Kontexten zu verwenden, um die Motivation, die Leistung und das Engagement der Nutzenden zu erhöhen
- Nutzer:innen entwickeln auf spielerische Art und Weise Fertigkeiten und halten sich zugleich in einer praxisnahen Umgebung auf.
 - Bessere Erinnerung an das Gelernte
 - Sofortiges Feedback der Handlung

Spielmechaniken

Psychologisches Bedürfnis	Spieldesignelemente
Kompetenzerleben	Punkte Leistungsanzeige Auszeichnungen (Badges) Bestenliste Levelsystem Aufgaben
Autonomie	Profilgestaltung Avatare Freie Gestaltung der Aktivität
Soziale Eingebundenheit	Teams Teamevents Bestenliste Netzwerkfunktionen (Kommentare, Likes) Glaube an ein übergeordnetes Ziel (epic meaning)

Potenzielle Vorteile von Gamification im Gesundheitsmanagement

Erhöhte Motivation: Durch spielerische Elemente wie Punktesysteme, Ranglisten oder Belohnungen können Mitarbeiter:innen stärker motiviert werden, an Gesundheitsmaßnahmen teilzunehmen.

Verbessertes Engagement: Interaktive und unterhaltsame Elemente können das Interesse und die aktive Beteiligung der Teilnehmer:innen steigern.

Verhaltensänderung: Gamification kann helfen, gesunde Gewohnheiten zu etablieren, indem es regelmäßige Teilnahme und Fortschritte belohnt.

Soziale Interaktion: Wettbewerbselemente oder Teamchallenges können den sozialen Aspekt von Gesundheitsmaßnahmen verstärken.

Nutzen & Wirksamkeit

In einem 2019 veröffentlichten Paper der Universität München wurde die Entwicklung und Evaluation eines Digital Game-based Training for Managers vorgestellt. Unter anderem fußte die Entwicklung dieses digitalen Programmes, im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, auf der begründeten Aussage zur Relevanz von mentaler Gesundheit und Krankheit von Arbeitnehmer:innen, der geringen Teilnahmequoten herkömmlicher Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und sinkender Attraktivität üblicher E-Learning Programme. Man wollte einer geringen Teilnahmequote mit einem Simulationsspiel entgegenwirken und die positiven Aspekte von Game-based Learning aufgreifen.

Evidenz aus der Studie

Die Studie von Hanisch et al. (2019) liefert tatsächlich einige Belege für die Wirksamkeit von Gamification im Bereich der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz.

Signifikante Verbesserungen: Die Studie zeigte signifikante Verbesserungen in der Interventionsgruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe.

Wissenserhöhung: Manager:innen, die am spielbasierten Training teilnahmen, zeigten ein erhöhtes Wissen über psychische Gesundheit.

Einstellungsänderung: Es wurden positivere Einstellungen gegenüber Mitarbeitenden mit psychischen Problemen festgestellt.

Verhaltensabsichten: Die Teilnehmer:innen zeigten verbesserte Absichten, unterstützend zu handeln.

Evidenz aus der Studie

Allerdings ist zu beachten, dass diese Evidenz:

- Spezifisch für den Bereich der psychischen Gesundheit ist
- Sich auf eine relativ kleine Gruppe von Managern bezieht
- Hauptsächlich kurzfristige Effekte nachweist

Beispiele aus der Praxis

ESCAPE ROOMS
(ANALOG & DIGITAL)

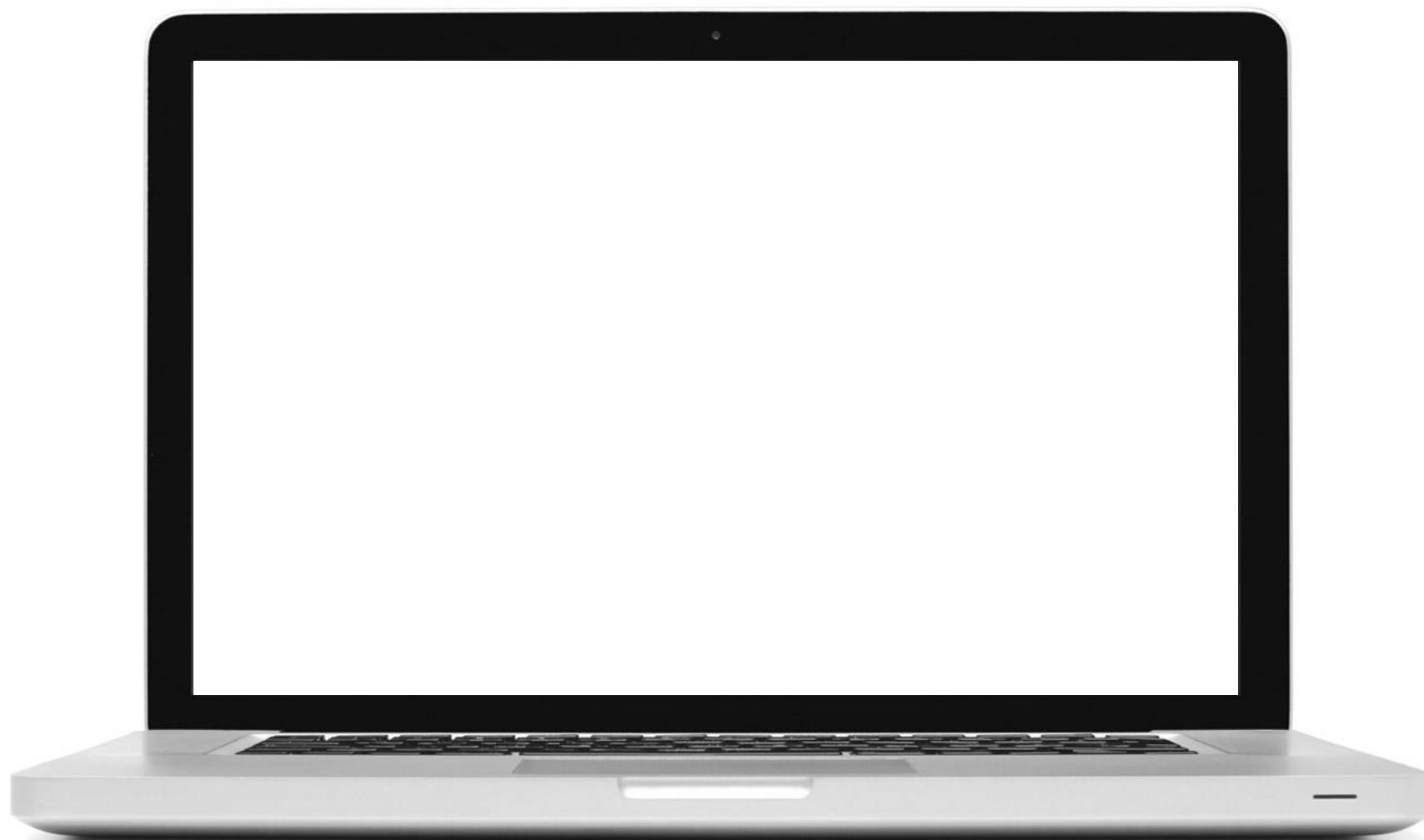
ROLLENSPIELE

SERIOUS GAMES

GESUNDHEITS-
PARCOURS

VIRTUELLE PARCOURS
MIT ENTDECKUNGS-
CHARAKTER

Escape Room



Gesundheitsparcours



N3URO Adventure – Sams digitaler Arbeitsdschungel

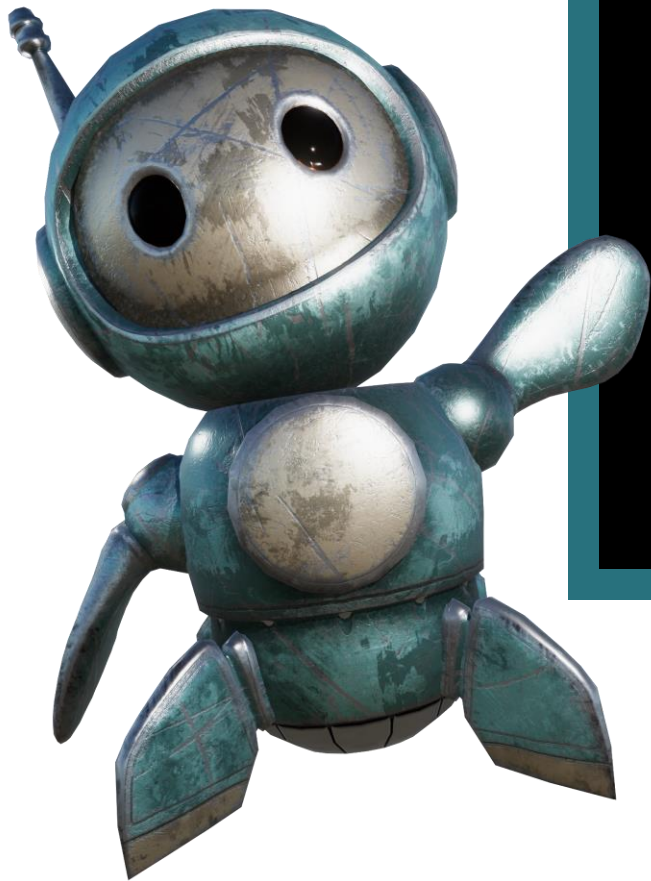


Roboter N3URO

Der Roboter N3URO erläutert die Mission und begleitet die Spieler:innen während des Spiels. Er unterstützt bei der Aufgabenerfüllung mit Tipps und Hinweisen.



Hallo ich bin
N3URO

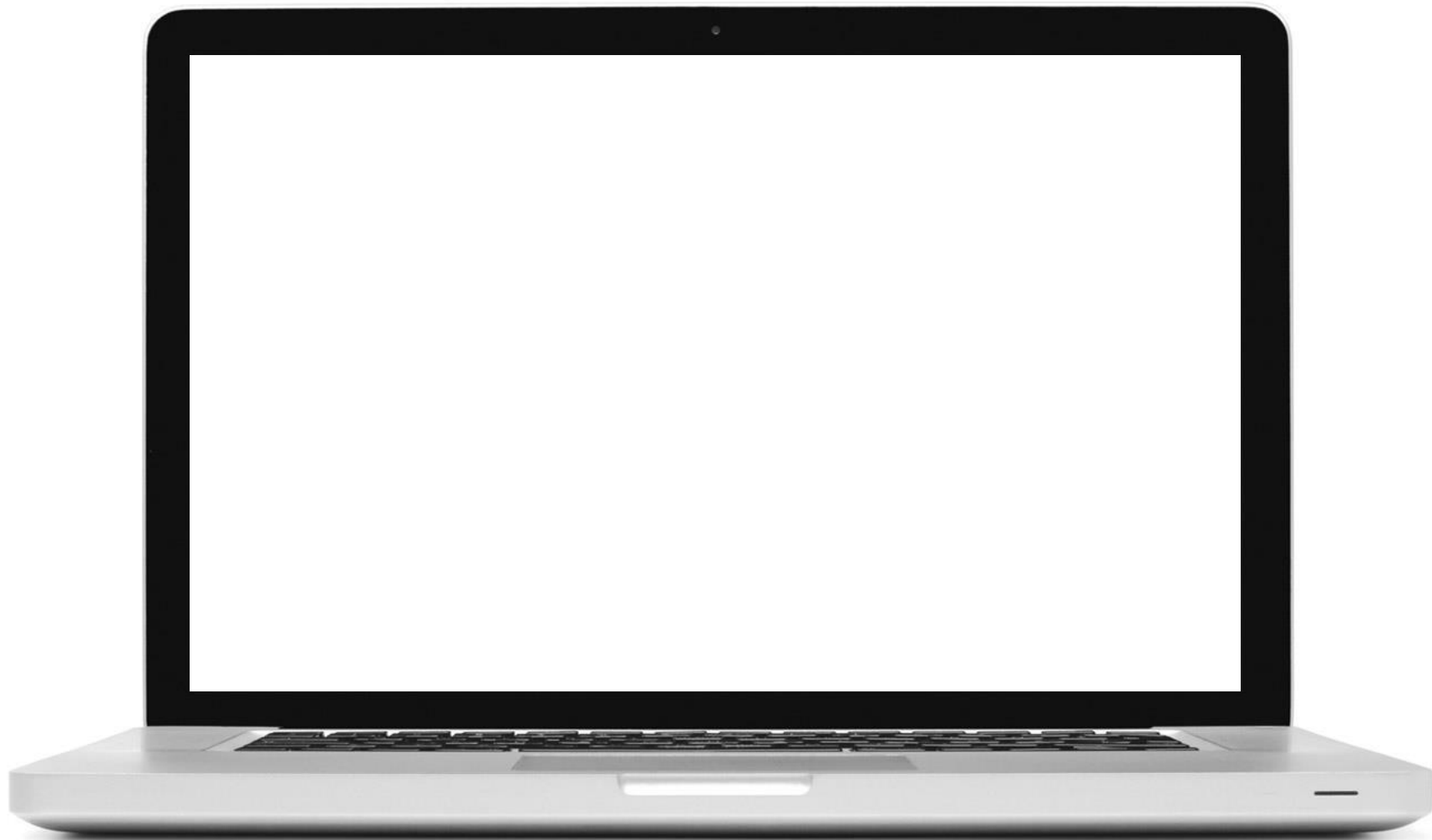




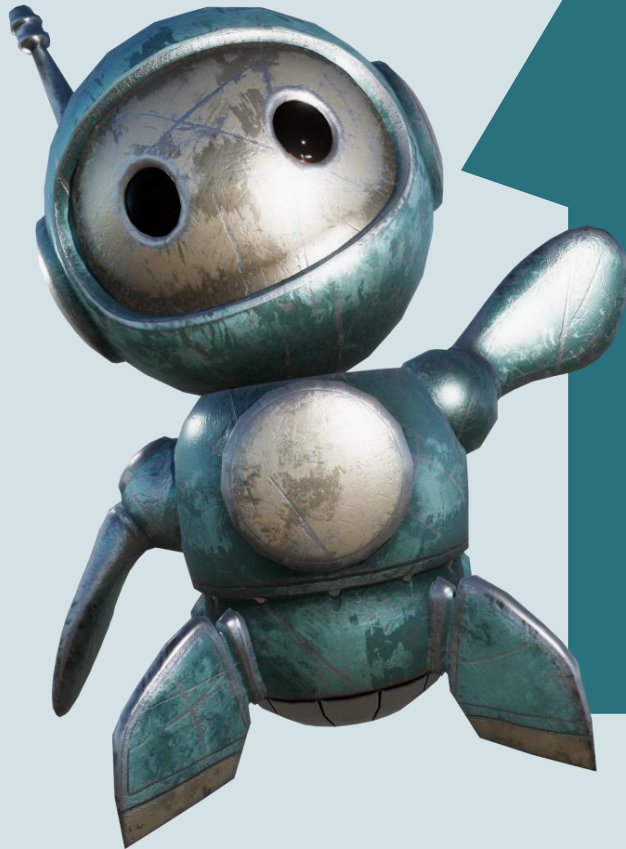
Der Einstieg über Sams Gedanken

- Die Spieler:innen werden abgeholt und kennen nun Sams Problem
- Durch die Lösung der einzelnen Aufgaben können die Spieler:innen das Gedankenchaos des Protagonisten lüften und ihn so auf dem Weg zu mehr Balance im digitalen Arbeitsleben unterstützen

Let's
play

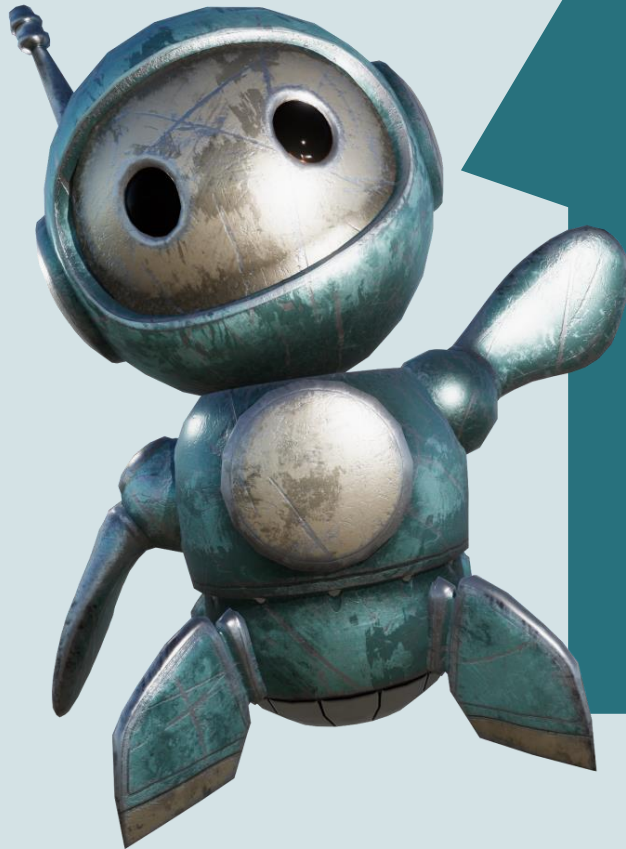


Ziele des Spiels



Primär zielt das Spiel darauf ab, dass sich Beschäftigte an Bildschirmarbeitsplätzen und/oder Interessierte mit Neugier auf innovative Angebote spielerisch und individuell mit einem Fokusthema der betrieblichen Gesundheitsförderung auseinandersetzen. Wobei der Fokus auf den Herausforderungen des digitalen Arbeitens liegt und vordergründig der Abbau von psychosozialen Stress und psychischen Belastungen, sofern sie mit dem digitalen Arbeiten einhergehen, initiiert werden soll.

Untergeordnete Ziele des Spiels



- Sensibilisierung der Teilnehmenden für unterschiedliche Arbeitstypen und Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt
- Förderung der aktiven Nutzung von Chancen des digitalen Arbeitens sowie eines gesunden Umgangs mit Herausforderungen
- Reflexion des eigenen Verhaltens

Zeit für
Ihre Fragen



VIELEN DANK & AUF WIEDERSEHEN

TEAM GESUNDHEIT GMBH
Rellinghauserstr. 93, 45128 Essen

Ihre Ansprechpartnerin:
Natalie Ihne
T 0201 89 070 201
natalie.ihne@teamgesundheit.de
www.teamgesundheit.de



MARKETING & KOMMUNIKATION



Literaturverzeichnis

1 Badura, B., Walter, U., Hehlmann, T. (2010): Betriebliche Gesundheitspolitik – Der Weg zur gesunden Organisation. 2., vollständig überarbeitete Auflage. Berlin/ Heidelberg: Springer-Verlag.

2 https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/krankenversicherung_1/

[praevention__selbsthilfe__beratung/praevention/praeventionsbericht/2022_GKV_MDS_Praeventionsbericht_barrierefrei.pdf](#)

3 Ludwig, S., Starker, A., Hermann, S., & Jordan, S. (2020). Inanspruchnahme von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung in Deutschland – Ergebnisse der Studie „Gesundheit in Deutschland aktuell“ (GEDA 2014/2015-EHIS), 63, 1491-1501.

4 Werbach K, Hunter D, (2012). Fort he win: how game thinking can revolutionize your business. Wharton Digital Press, Philadelphia

5 Tolks, D., Lampert, C., Dadaczynski, K., Maslon, E., Paulus, P., & Sailer, M. (2020). Spielerische Ansätze in Prävention und Gesundheitsförderung: Serious Games und Gamification. Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz, 63, 698-707.

6 Xi N, Hamari J, (2019). Does gamification satisfy needs? A study on the relationship between gamification features and intrinsic need satisfaction. Int J Inf Manag 46:210–221

7 Hanisch S. E. et al, (2019). Development and Evaluation of Digital Game-Based Training for Managers to Promote Employee Mental Health and Reduce Mental Illness Stigma at Work: Quasi Experimental Study of Program Effectiveness