



Corona und BGM

Was ändert sich für Firmen durch die Erfahrungen mit der Pandemie?

HR, Arbeitsmediziner und BGM-Manager mussten - wie viele andere in den letzten Monaten - eine ordentliche Portion Kreativität und Flexibilität mitbringen, um ihre Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) weiter umzusetzen. Welche Folgen ergeben sich hieraus langfristig?

„Ein Großteil unserer Expertenberatung in den letzten Monaten hat sich um die Corona-Pandemie gedreht“, so Deborah Schütt, Leiterin der EAP-Beratung bei INSITE. Das Unternehmen unterstützt unter anderem Führungskräfte und Funktionsträger ihrer Kundenunternehmen bei Fragen, die in ihrer beruflichen Rolle entstehen. „Gerade das Thema ‚Return-to-Work‘, also, wie kann ich für meine Beschäftigten eine gute Rückkehr an den Arbeitsplatz organisieren, wurde stark nachgefragt“, so die systemische Management-Beraterin.

Auch wenn in Deutschland der Umgang mit der Pandemie im internationalen Vergleich gut gelungen ist, gehen Experten davon aus, dass wir uns auf einen neuen Alltag einstellen müssen.



Deborah Schütt, Leiterin EAP-Beratung INSITE

Gesundheit hat an Dringlichkeit gewonnen

Eine aktuelle Studie von Roland Berger im Auftrag der Asklepios Kliniken zum Thema Corporate Health Management zeigt klar auf, dass das Thema Gesundheit durch die Pandemie an Dringlichkeit und Präsenz gewonnen hat. Unternehmensgesundheit ist elementar wichtig für den Erfolg und die Wirtschaftlichkeit. Allerdings weist die Studie auch darauf hin, dass das Thema bei vielen Unternehmen noch nicht tief genug in den Strukturen und Prozessen verankert ist.

***BGM ist noch nicht tief genug
in Unternehmensstrukturen
verankert.***





Dr. Matthias Conradt, Geschäftsführer
INSITE-Interventions GmbH

Betriebsärzte sind die Epidemiologen der Unternehmen

„So wie die Epidemiologen in Zukunft eine größere Rolle auf politischer Ebene spielen werden, so wird auch der BGM-Manager oder Betriebsarzt in den kommenden Jahren verstärkt in die Abläufe der Betriebe verzahnt werden“, so Dr. Matthias Conradt, Geschäftsführer von INSITE.

Das „New-BGM“ erfordert einen gesamtunternehmerischen Ansatz. Bisher wurde dieser noch nicht umfassend genug gelebt. Laut Roland Berger vor allem, weil der Nutzen für das Management nicht sichtbar ist.

Fachkräftemangel und demografischer Wandel sind neben den häufiger auftretenden psychischen Erkrankungen die Hauptthemen im BGM- und HR-Umfeld.

Wie kann das BGM der Zukunft aussehen?

Laut einem Whitepaper zum New Corporate Health Management (Whitepaper Corona Future Management) von Patrick Hofmann und David Matusiewicz wird es in der Zukunft möglicherweise mehrere Krisen geben, auf die sich auch die Arbeitswelt einstellen sollte: Pandemien, Wirtschafts- und Umweltkrisen.

Firmen aller Branchen müssen sich also darauf einstellen, dass es eine neue betriebliche Normalität geben wird. Die Frage ist, ob „Unternehmen dem Thema Arbeitsschutz und -sicherheit als Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements eine völlig neue und strategische bedeutsame Rolle beimessen“, so Hofmann und Matusiewicz.

Verankerung in Unternehmen, Kultur und Struktur

Laut Oliver Rong und Dr. Karsten Naumann - den Autoren der Roland Berger-Studie - ist dies der einzig richtige Weg: „Der Neustart in betrieblicher Gesundheit muss ganzheitlich angegangen werden.“ Hierzu gehört eine tiefe Verankerung in den Unternehmen und die Entwicklung bedarfsbezogener Angebote.



Mögliche Hebel zur Einführung eines effektiven Programms (Quelle: Roland Berger)

New BGM trifft auf New Now

„Es mischen sich also zwei zentrale Themen“, so Dr. Matthias Conratt. „Wir sehen, dass viele Unternehmen die Potentiale des Corporate Health Managements - oder besser People Management - noch nicht vollumfassend ausschöpfen. Dies liegt vor allem daran, dass die organisationsspezifischen Anforderungen, aber auch die mitarbeiterspezifischen Probleme nicht ausreichend berücksichtigt werden. Bisherige Ansätze fokussieren zwar auf breite, gesundheitliche Themen wie Ernährung, Bewegung und körperliche Gesundheit; diese helfen aber bei konkreten, individuellen Schieflagen in der Arbeits- und Lebenswelt der Mitarbeiter nicht weiter.“

Andererseits fordert die derzeitige Lage Organisationen jetzt und in Zukunft dazu auf, Maßnahmen zur *lebenstauglichen* Unterstützung ihrer Beschäftigten neu zu überdenken und organisationale Mittel zu implementieren, die die Organisation als Ganzes und jedes Mitglied im Einzelnen dynamisch zu unterstützen vermag.“

**„Wir benötigen
Maßnahmen zur
lebenstauglichen
Unterstützung
von
Beschäftigten.“**

Hofmann und Matusiewicz empfehlen Unternehmen einen Pandemieplan zu erarbeiten, der aus drei Elementen besteht: Bestandsaufnahme und Risikobewertung, Festlegung von Maßnahmen und Umsetzung und Kontrolle, also ein vollumfänglicher Management-Prozess.

Mentale Mitarbeitergesundheit bleibt unberücksichtigt

Viele dieser Pandemiepläne beziehen sich auf konkrete Gesundheitsrisiken, Vermeidung von Schäden und einer Umgestaltung der Arbeitsorganisation. Häufig werden aber Themen wie psychische und alltagsbezogene Belastungen ausgeblendet. Gerade in der Zeit des Lockdowns wurde zwar schnell eine Umorganisation vorgenommen (Homeoffice, Infektionsschutz, räumliche Teilbelegungspläne), allerdings konnten die Maßnahmen Mitarbeiter bei Problemen im Homeoffice nicht unterstützen und waren wirkungslos. Häufige mentale Belastungen durch Einsamkeit, soziale Isolation oder die Gleichzeitigkeit von Arbeit und Kinderbetreuung blieben ungesehen.

Die Roland Berger-Studie kritisiert demnach zu Recht, dass oftmals der Begriff „Gesundheit“ nicht umfassend genug gesehen wird und psychische Schief lagen und sogar Erkrankungen trotz steigender Zahlen weiterhin unterrepräsentiert sind.



Mehr Schutz für die Leistungsfähigkeit

Herausforderungen, Ziele und Maßnahmen im Umgang mit der Pandemie

In einem gemeinsamen Papier haben Psychologen die Herausforderungen, Ziele und Maßnahmen im Umgang mit der Pandemie aus psychologischer Sicht betrachtet.³ Sie gehen hier auf Kernthemen wie Schutzverhalten und psychische Folgen ein und warnen beispielsweise vor den seelischen Folgen der Pandemie.

„Erfahrungen aus früheren Krisen zeigen, dass es zwar kurzfristig zu einem Rückgang von Ängsten, Depressionen und Suizidraten kommen kann, dass aber mittel- und längerfristig mit einem deutlichen Anstieg psychischer Probleme zu rechnen ist“, so die Psychologen.³

Die Corona-Pandemie aus psychologischer Sicht

Menschen brauchen Sicherheit. Die drückt sich vor allem durch verlässliche Vorhersagen und feste Abläufe aus. Diese wurden mit Beginn der Pandemieausbreitung in Deutschland obsolet. Und sind es auch jetzt noch.

„Das in diesem Zusammenhang herausfordernde Element ist, dass es diese Sicherheit auch in naher Zukunft nicht geben wird. Es entsteht das Gefühl eines Kontrollverlustes, der besonders Menschen, die bereits vor der Corona-Pandemie in einer Schief lage waren, noch mehr belastet“, warnt Dr. Matthias Conradt.

Menschen, die ohnehin schon benachteiligt sind (niedriger sozioökonomischer Status, Alleinerziehende) spüren dies stärker als andere, so das Paper der Psychologen. Je nach Umgang mit der Pandemie droht „eine weitere Verschärfung des bereits bestehenden Trends zu stark wachsender Arbeitsunfähigkeit und Frühberentung aufgrund von Angststörungen und Depressionen.“³

Unterstützung durch das Betriebliche Gesundheitsmanagement

Für Unternehmen bedeutet dies, dass sie einen stärkeren Fokus auf psychische Belastungen und Folgeerkrankungen setzen sollten. Laut Roland Berger-Studie können durch den Fokus auf hierdurch begründete Arbeitsunfähigkeiten bis zu 3,6 Milliarden Euro (oder knapp 26 Millionen Krankheitstage) eingespart werden.

Das EAP von INSITE setzt genau hier an, es bietet professionelle Kurzzeitberatung für alle Beschäftigten und hilft bei schon vorhandenen Erkrankungen, schnell einen passenden Behandlungsplatz zu finden. Dadurch können Krankschreibungen gänzlich verhindert oder auch typische Wartezeiten auf einen Termin beim Behandler deutlich verkürzt werden.

Prävention als elementarer Pfeiler des Corporate Health Managements

„Ich würde mir wünschen, dass sich das Bewusstsein in den Unternehmen durchsetzt, dass präventive und hochindividuelle Angebote für die Beschäftigten in Zukunft noch wichtiger werden,“ ergänzt Dr. Matthias Conrad.

„Wir unterstützen HR- und BGM-Manager genau in diesen Punkten und beraten zum Aufbau eines BGMS, dass sich näher an Personalmanagement-Strukturen orientiert und sich den Mitarbeitenden bei beruflichen oder privaten Schieflagen früher und proaktiver anbietet.“

Sie haben Fragen zum EAP?

Nehmen Sie Kontakt mit uns auf unter:
office@insite.de
(0 69) 90 555 290



Quellen:

Roland Berger Studie „Corporate Health Management“, <https://www.rolandberger.com/de/Publications/Nachhaltiges-Gesundheitsmanagement-als-Treiber-f%C3%BCr-Unternehmenserfolg.html?country=DE>

Herausforderungen, Ziele und Maßnahmen im Umgang mit der Pandemie aus psychologischer Sicht, https://www.bptk.de/wp-content/uploads/2020/06/Statement-Papier-Corona_Psych-Orga_end.pdf

3) New Corporate Health Management und Employee Health Protection im Kontext von COVID-19, <https://www.mwv-berlin.de/meldung/!id/197>