

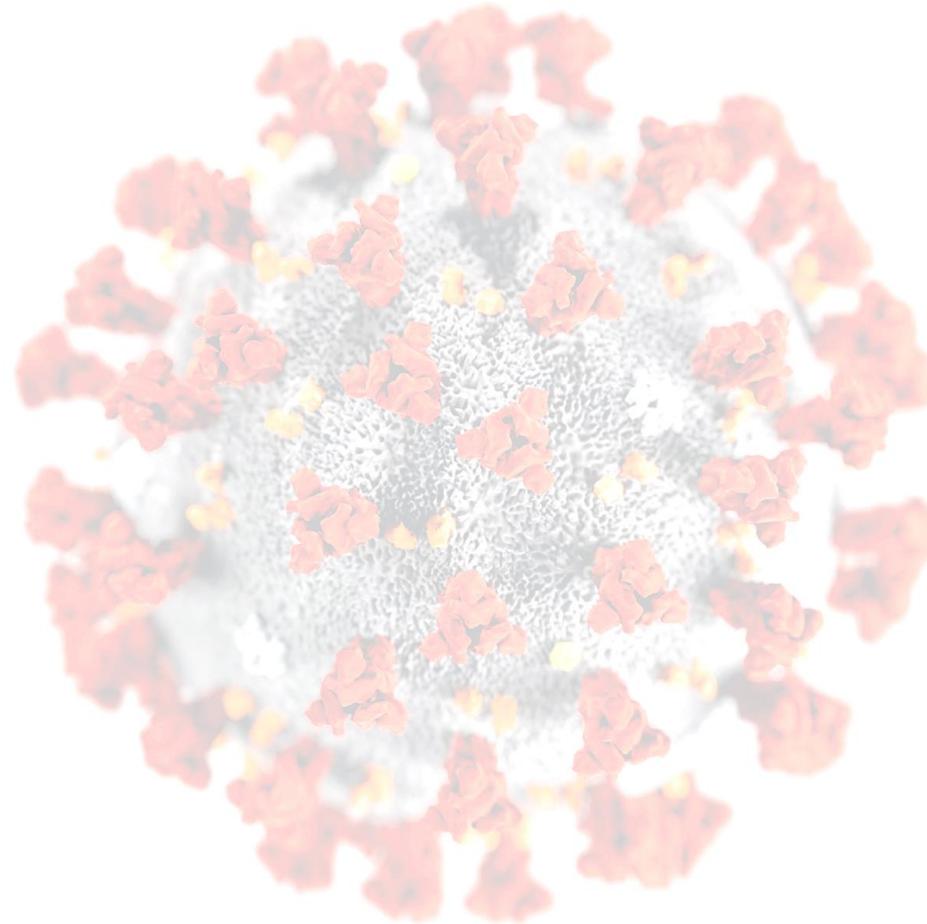
Lehren aus Corona für das BGM: Was war, was bleibt, was kommt?

Steuerungskreis „Gesundheitsnetzwerk Adlershof“

14.06.2021

Rückblick: Corona und Arbeitssituation

- Wirtschaftliche Sorgen/Existenzängste
- Social Distancing/Reduktion Sozialkontakte/Arbeit im HomeOffice
 - Sozialer Anschluss
 - Machtmotiv
- Kinderbetreuung
- Gesundheitliche Risiken/Ängste
- Insgesamt weniger Ressourcen und mehr Belastungen wahrscheinlich



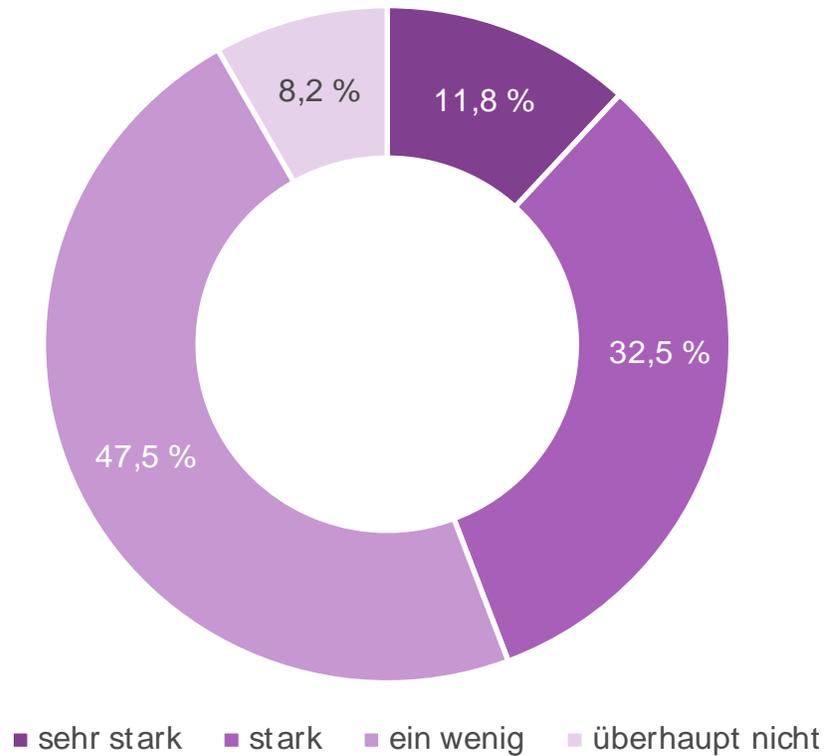
Chemnitzer „Studie zur Arbeitssituation und Belastung zu Zeiten der Corona-Pandemie“ (ABC-Studie)



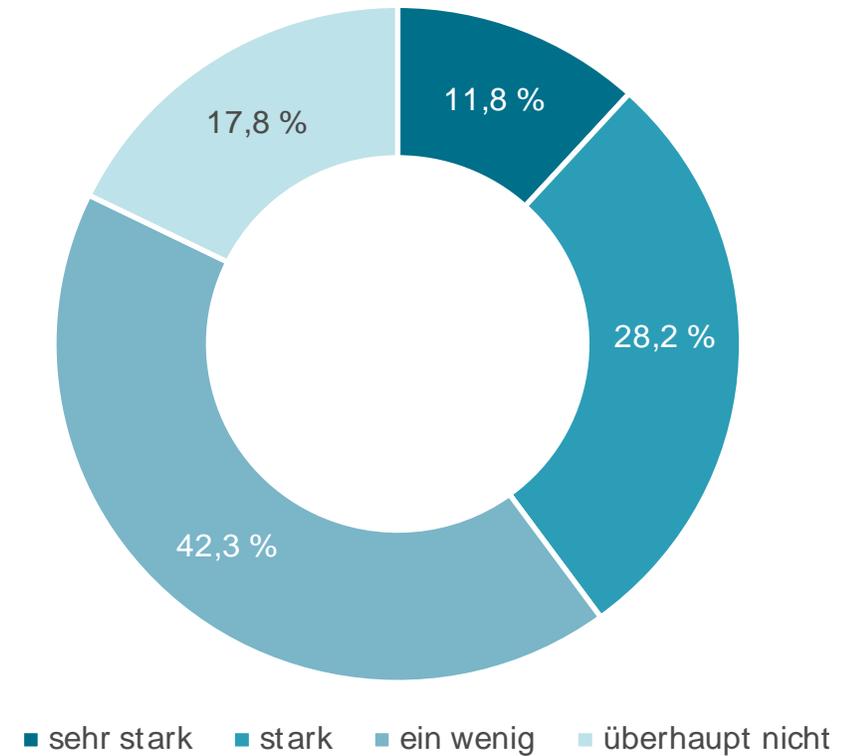
Meyer, B., Zill, A., Dilba, D., Gerlach, R., & Schumann, S. (2021). Employee psychological well-being during the COVID-19 pandemic in Germany: A longitudinal study of demands, resources, and exhaustion. *International Journal of Psychology*. <https://doi.org/10.1002/ijop.12743>

Belastung durch Corona (März 2021)

Wie fühlen Sie sich durch die aktuelle Corona-Situation belastet? (Frauen)

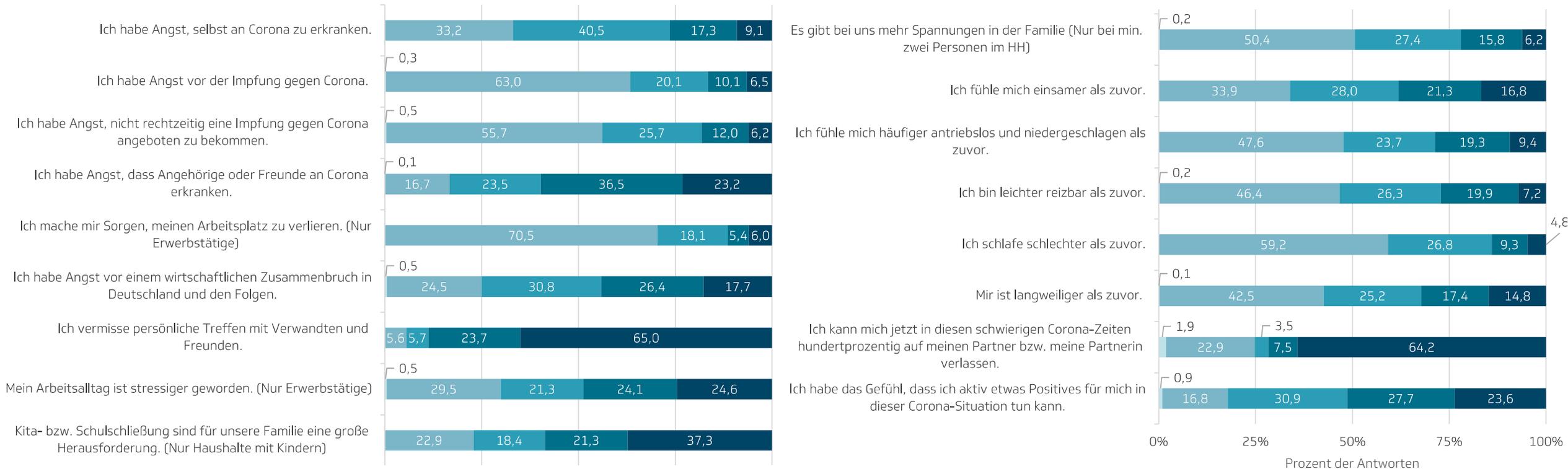


Wie fühlen Sie sich durch die aktuelle Corona-Situation belastet? (Männer)

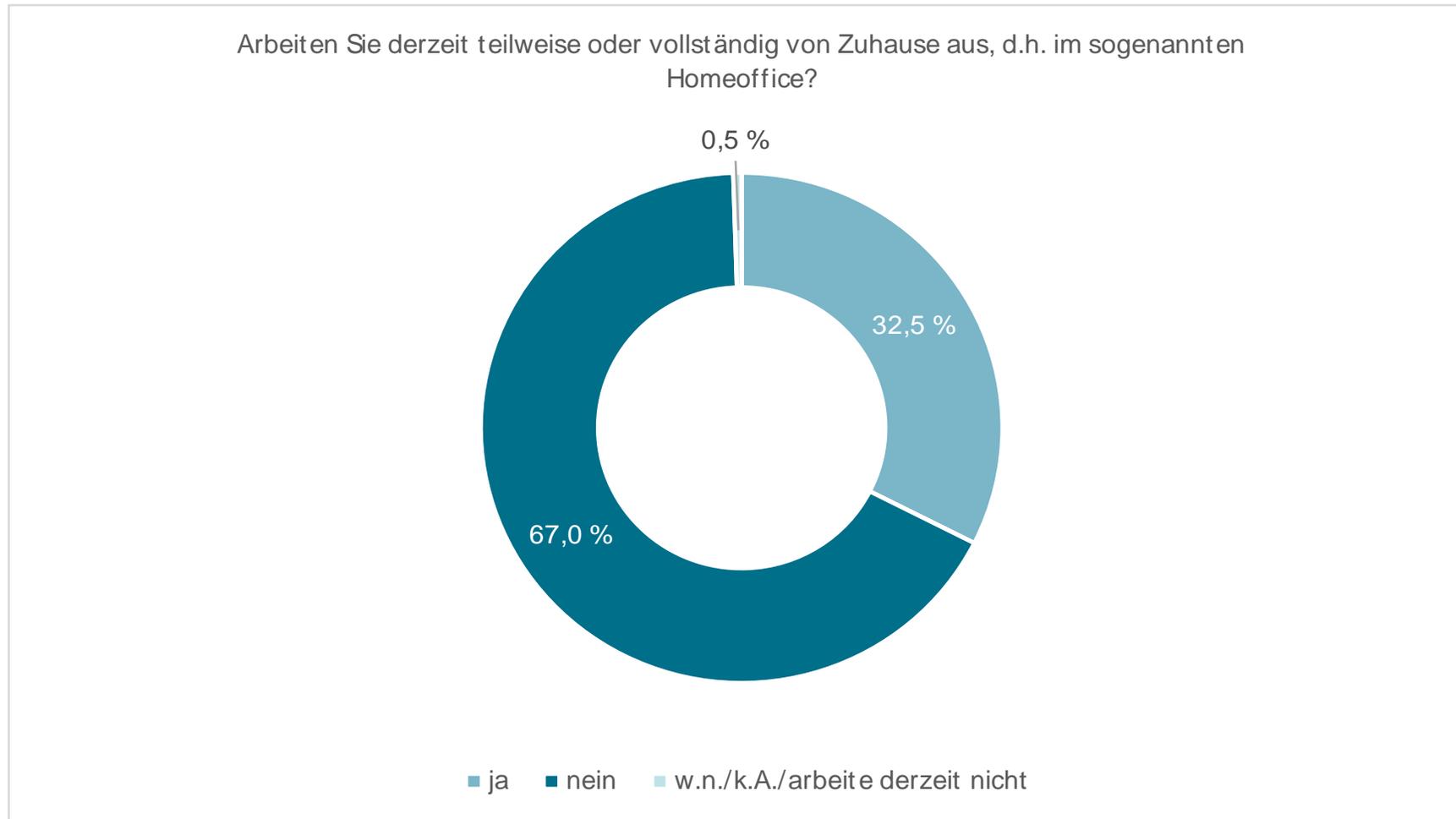


Spezifische Belastungen durch Corona (März 2021)

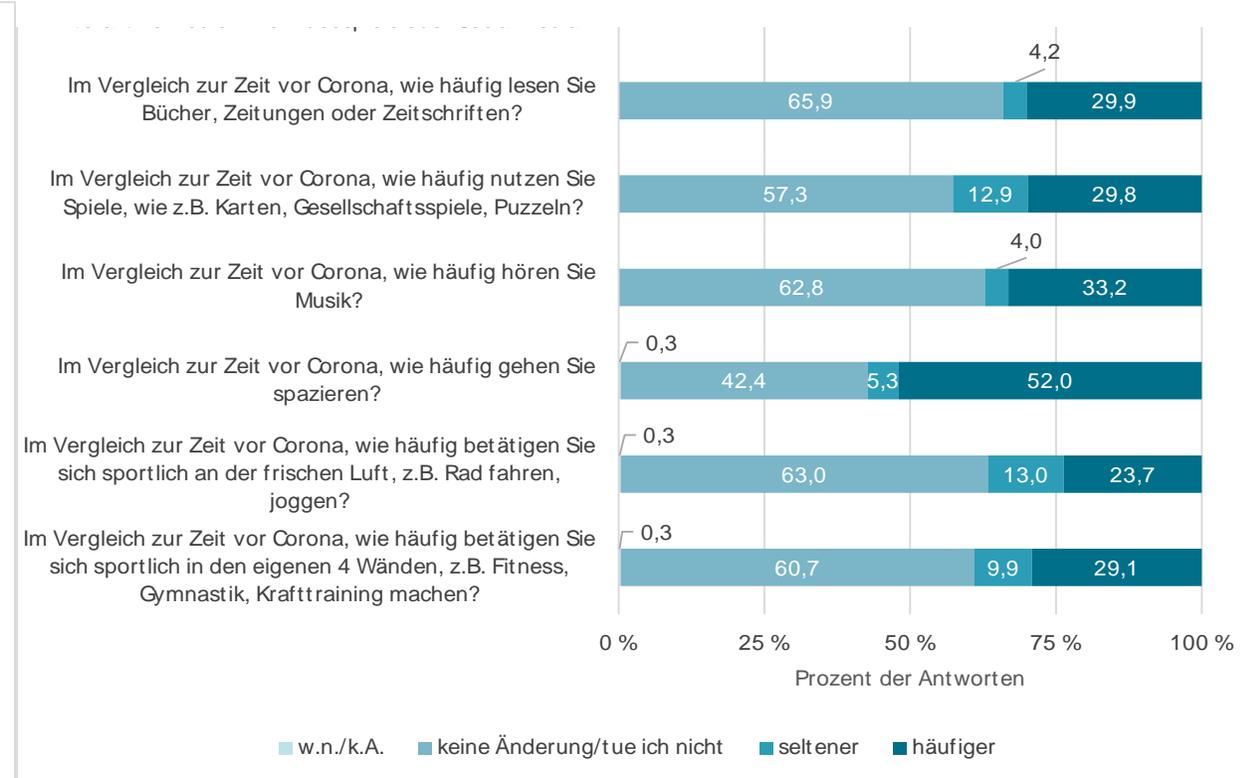
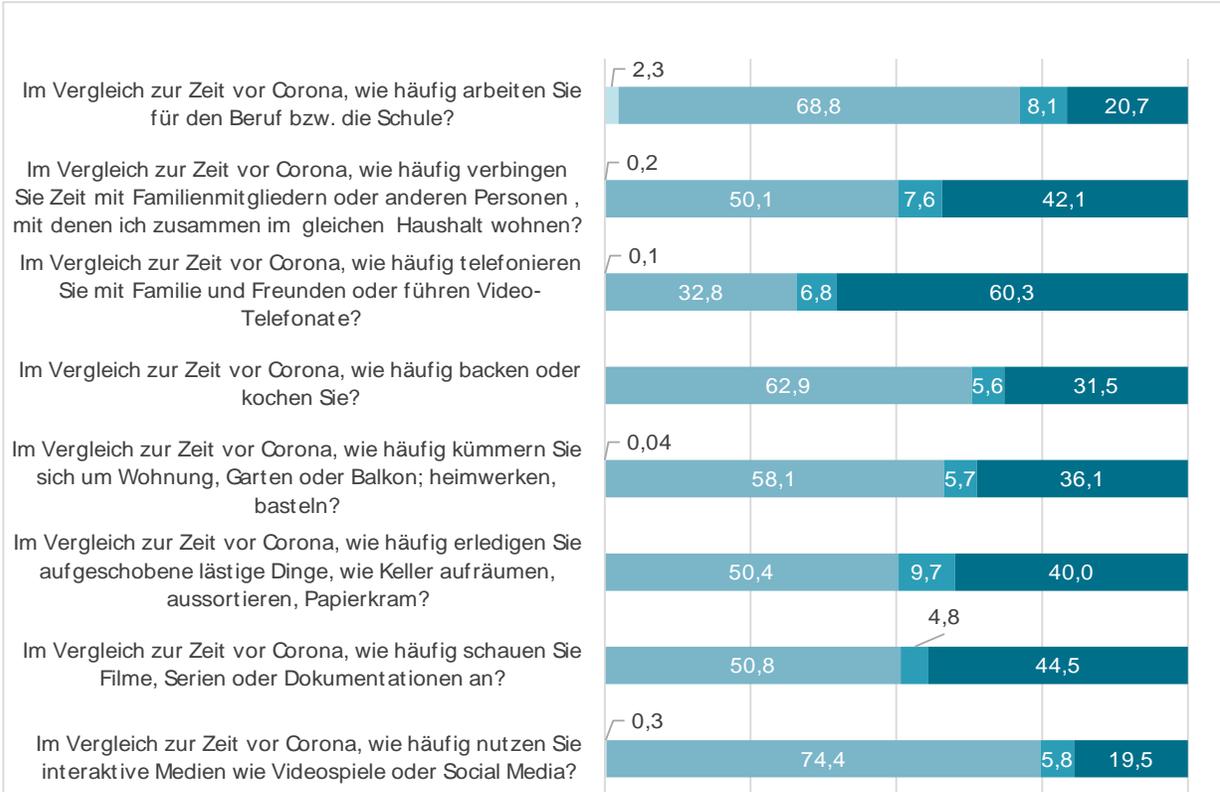
Die Menschen vermissen vor allem persönliche Treffen mit Verwandten und Freunden, sorgen sich um Angehörige oder Freunde, erleben Kita- und Schulschließungen als große Herausforderung und ihren Arbeitsalltag als stressiger.



Corona und Homeoffice

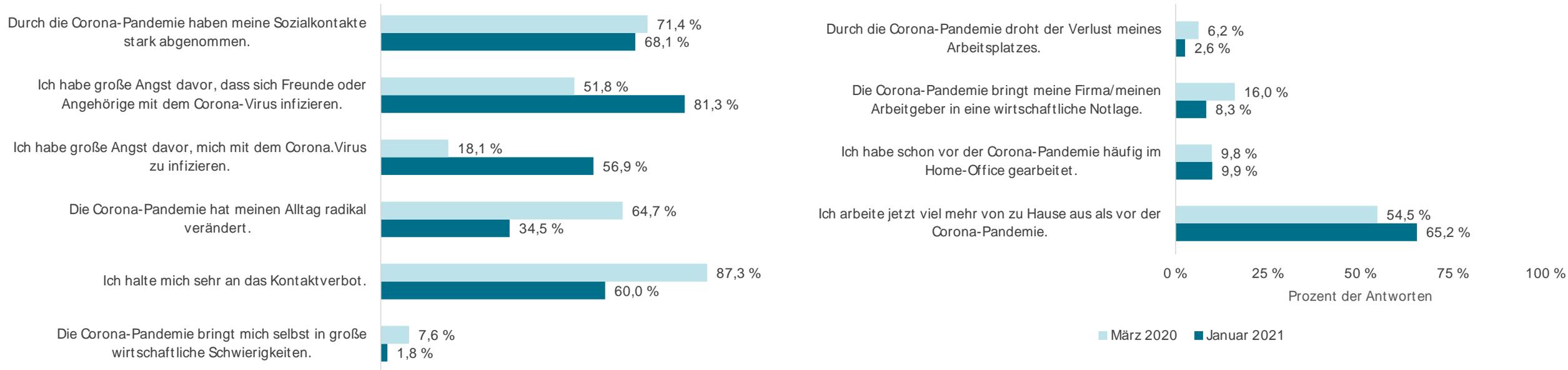


Veränderungen im Alltag durch Corona



Veränderungen zwischen März 2020 und Januar 2021

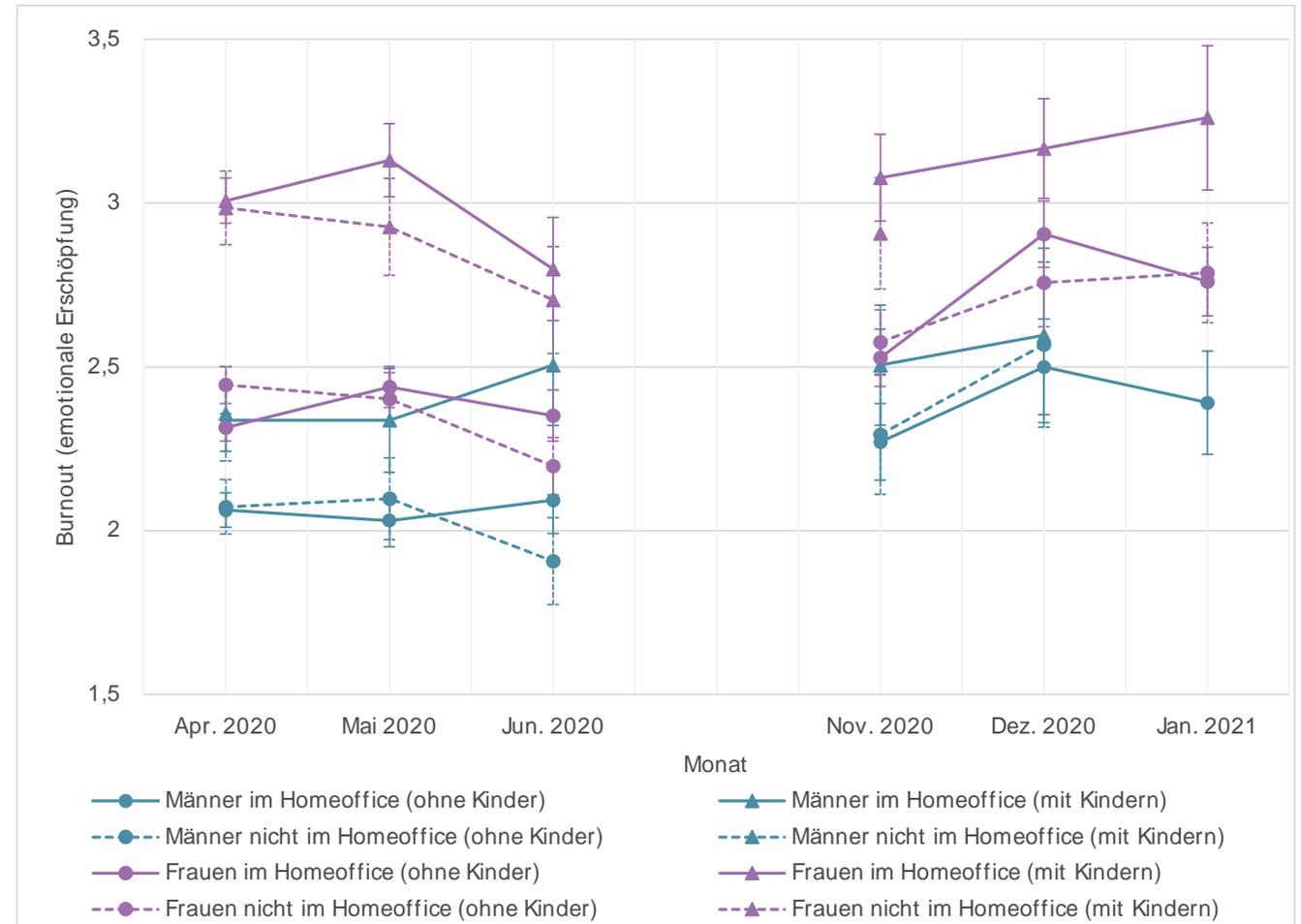
- Die Befragten haben deutlich mehr Angst vor Corona, halten sich gleichzeitig weniger an Kontaktverbote, arbeiten (noch) mehr von zu Hause aber erleben die Veränderungen durch Corona als weniger radikal



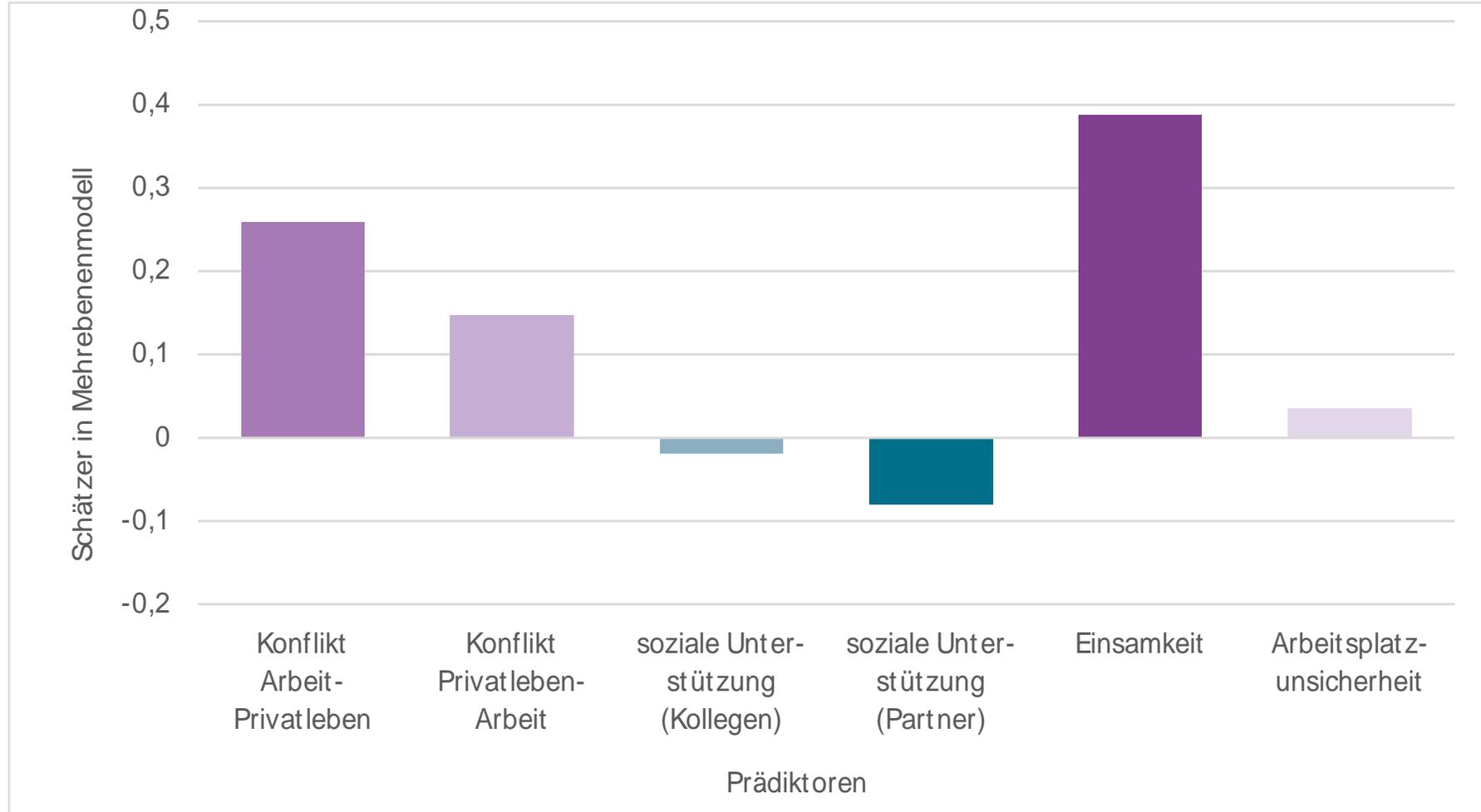
Burnout: Berufstätige Frauen im Homeoffice mit Kindern sind besonders emotional erschöpft

Emotionale Erschöpfung im Studienverlauf nach Geschlecht, Home-Office und dem Vorhandensein nichtschulpflichtiger Kinder im Haushalt

- Höheres Pandemiegeschehen in der 2./3. Corona-Welle spiegelt sich in höherer Erschöpfung
- Kinder im Haushalt und Homeoffice verstärken die Unterschiede
- Die emotionale Erschöpfung (Kernfacette von Burnout) unterscheidet sich stark zwischen Männern und Frauen



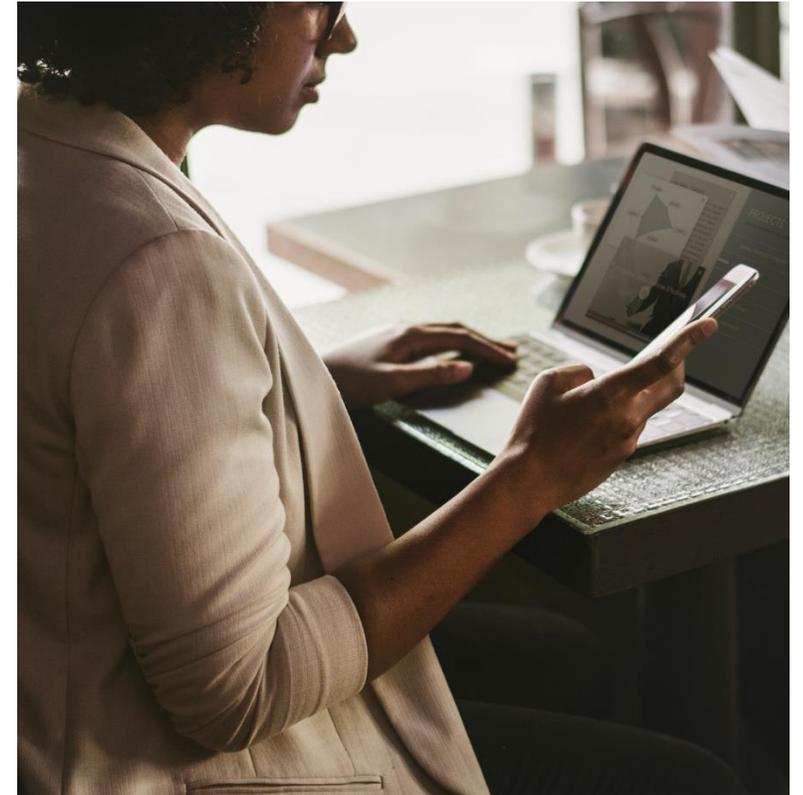
Stärkste Einflüsse auf die emotionale Erschöpfung (März 2021)



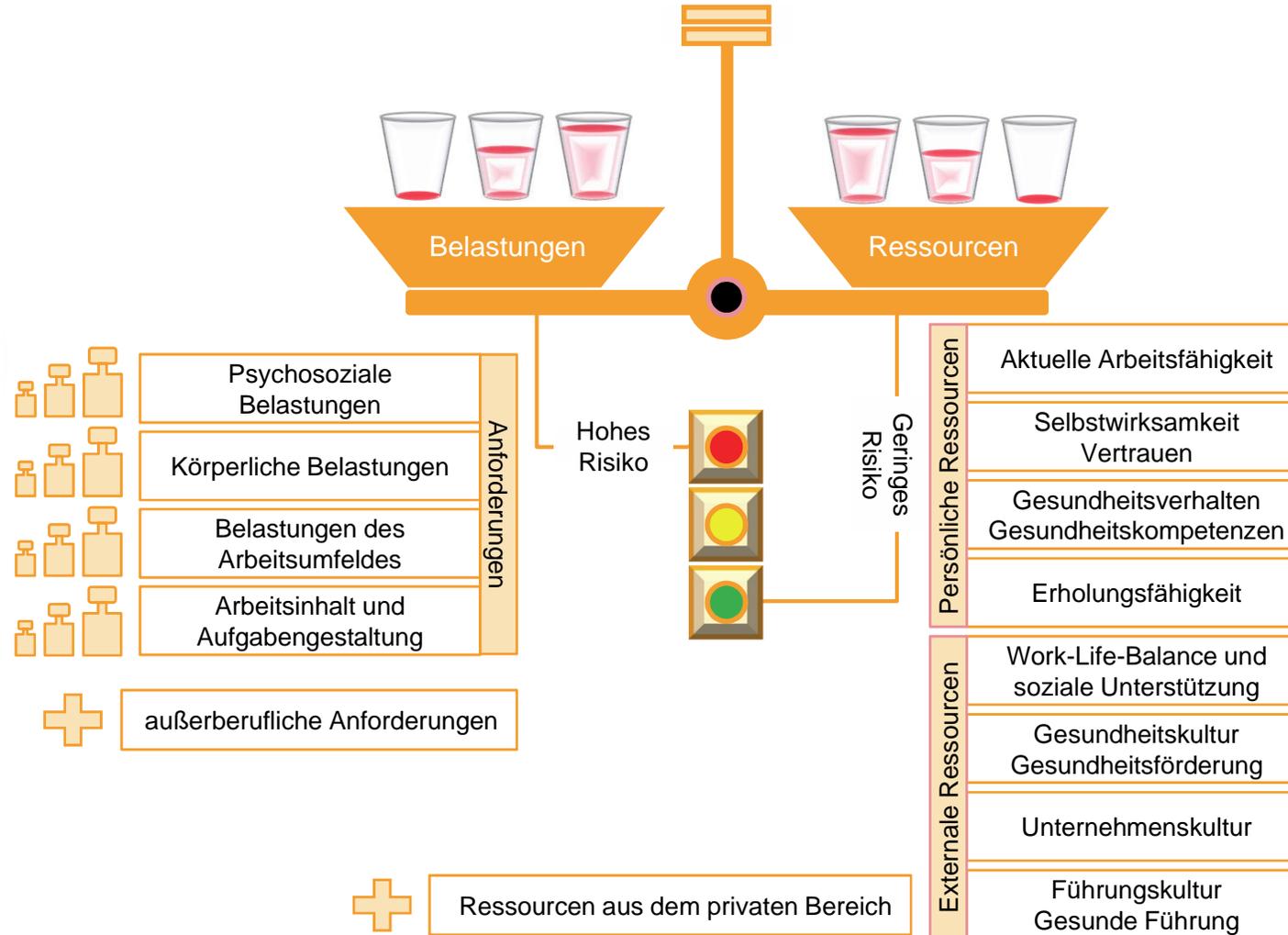
Psychische Erkrankungen waren 2020 erstmals häufigste Ursache für AU-Tage!
(TK Gesundheitsreport 2021)

Homeoffice wird bleiben

- Von den Arbeitnehmer:innen, die im Juli/August 2020 Corona-bedingt im Homeoffice arbeiteten, wünschen sich...
 - 93%, dass diese Möglichkeit auch weiterhin besteht
 - 84% in Zukunft einen Arbeitgeber, bei dem das möglich ist (Bonin et al., 2020)
- Wie sieht ein Betriebliches Gesundheitsmanagement in einer Zukunft aus, der viele Menschen auch nach Corona ganz oder teilweise mobil bzw. im Homeoffice arbeiten?

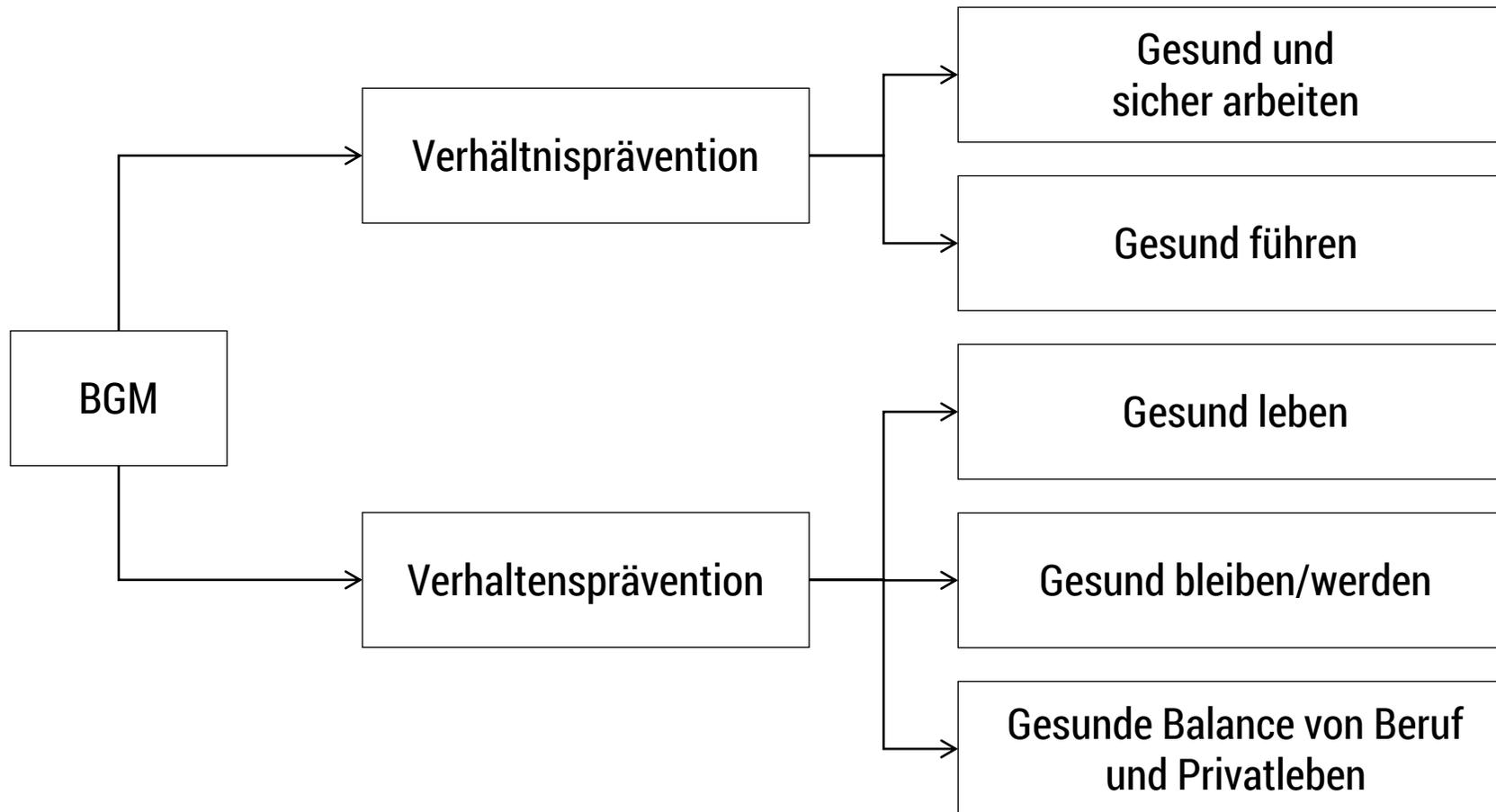


Belastungen und Ressourcen erfassen und beeinflussen: BGM



Uhle, T., & Treier, M. (2013). Betriebliches Gesundheitsmanagement (2nd ed.). Berlin: Springer
Medizin. doi: 10.1007/978-3-642-34367-4

Bausteine eines BGM



Herausforderung: Wertschätzung bei mobiler Arbeit

"Die viel größere Herausforderung ist es, auch auf die Entfernung eine wertschätzende, vertrauensvolle und transparente Arbeitskultur zur verankern. Das sind entscheidende Faktoren für Motivation, Zufriedenheit und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter." - Dr. Jens Baas, Vorstandsvorsitzender der TK im Vorwort zum TK-Gesundheitsreport 2021



In virtuellen Teams ist Vertrauen viel wichtiger für Leistung und Zufriedenheit

Categorical Moderator Analyses for Team Trust and Task Performance

Subset	<i>k</i>	<i>N</i>	\bar{r}	ρ	SD_{ρ}	% Var	Lower CV	Upper CV	Lower CI	Upper CI	<i>t</i>
Ftf	29	2,048	.20	.22	.15	36.41	.02	.41	.13	.31	2.81**
VT	25	1,410	.26	.33	.15	41.61	.14	.52	.24	.43	
Documentation	16	719	.17	.20	.10	69.10	.08	.33	.09	.31	2.41*
No documentation	38	2,740	.23	.29	.16	32.22	.08	.50	.21	.37	
Ftf with documentation	5	269	.10	.11	.00	100.00	.11	.11	-.05	.27	4.73**
Ftf without documentation	24	1,779	.21	.24	.16	33.21	.04	.44	.14	.34	
VT with documentation	11	449	.21	.26	.11	66.68	.12	.40	.12	.40	2.26*
VT without documentation	14	961	.28	.38	.16	33.28	.18	.58	.25	.51	
Same source	19	1,591	.31	.41	.16	27.93	.20	.61	.30	.52	4.81**
Different source	40	2,272	.17	.20	.14	44.62	.02	.39	.12	.28	
Subjective rating	38	2,727	.28	.35	.14	38.25	.17	.53	.28	.42	16.68**
Objective data	18	864	.04	.05	.00	100.00	.05	.05	-.03	.13	
Cross-sectional data	34	2,266	.24	.31	.16	33.39	.10	.51	.22	.39	2.67**
Longitudinal data	24	1,492	.17	.20	.13	46.04	.03	.37	.11	.29	
Laboratory experiment	6	145	-.05	-.07	.00	100.00	-.07	-.07	-.26	.13	7.28**
Field study	48	3,337	.24	.29	.15	37.82	.11	.48	.23	.36	

Note. Ftf = fact-to-face teams; VT = virtual teams; *k* = number of independent samples cumulated; *N* = cumulative sample size (number of teams); \bar{r} = sample size weighted correlation, not corrected for measurement errors; ρ = sample-size weighted correlation corrected for measurement error; SD_{ρ} = standard deviation of ρ ; % Var = percentage of variance attributable to statistical artifacts; CV = 80% credibility interval of ρ ; CI = 95% confidence interval.

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Breuer, C., Hüffmeier, J., & Hertel, G. (2016). Does trust matter more in virtual teams? A meta-analysis of trust and team effectiveness considering virtuality and documentation as moderators. *Journal of Applied Psychology*, 101(8), 1151–1177. <https://doi.org/10.1037/apl0000113>

Chancen mobiler Arbeit für das BGM

- Pendeln zum Arbeitsort und dessen gesundheitsschädliche Auswirkungen werden verringert
- Bessere Vereinbarkeit von beruflichen und außerberufliche Verpflichtungen (bspw. bei der Kinderbetreuung oder bei der Pflegearbeit zu Hause)
- Mehr Autonomie bei der Arbeitsgestaltung und Aufgabenerledigung



Risiken mobiler Arbeit für das BGM

- Mehr als 15h Homeoffice pro Woche führen zu mehr Einsamkeit (Golden & Veiga, 2005)
- Weniger Kontakte zu Kolleg:innen und Führungskräften; weniger Gelegenheiten für soziale Unterstützung (wichtiger Schutzfaktoren gegen Burnout; Halbesleben, 2006)
- Risiken durch nicht ergonomische (Bildschirm-) Arbeitsplätze im Homeoffice



Bildquelle: www.istockphoto.com / Poike

Konsequenzen für das BGM nach Corona

- Einfache Verhaltensprävention (Wasser, Obstkorb, gesundes Kantinenessen, ...) wird in Zukunft schwierig
- Verhaltenspräventive Kursangebote auch mobil/digital anbieten
- Neue Online-Möglichkeiten für Kommunikation und Verhältnisprävention nutzen



https://www.bornholdtlee.de/storage/app/uploads/public/8ec/638/114/thumb_1920_0_0_0_auto.jpeg

Fazit

- Zum Ende der dritten Corona-Welle waren die psychischen Belastungen in Deutschland sehr hoch
- Psychische Erkrankungen waren 2020 die häufigste Ursache für AU-Tage
- Nach Corona wollen und werden viel mehr Menschen mobil bzw. im Homeoffice arbeiten als vorher
- Risiken für das BGM: Verhaltensprävention erreicht MA im Homeoffice schlechter
- Chancen für das BGM: Mehr Autonomie, mehr Flexibilität, weniger pendeln
- BGM-Angebote müssen in Zukunft (noch) digitaler werden und –noch) stärker auf die psychische Gesundheit abzielen