



Schwierige Bedingungen

Von Uwe Nixdorff und Mathias Maul

Die Coronapandemie hat die betriebliche Gesundheitsförderung hart getroffen. Viele Maßnahmen, die sich über Jahre etabliert haben, sind nicht durchführbar – und das in einer Situation, in der die gesundheitliche Unterstützung der Beschäftigten besonders wichtig ist. Digitale Lösungen können die Lücke schließen. Doch sie müssen systematisch ausgewählt und angewendet werden, um ihr ganzes Potenzial zu entfalten.



● Im letzten Jahr hat sich die Arbeitssituation der meisten Beschäftigten grundlegend verändert. Dabei sind für das betriebliche Gesundheitsmanagement neue Rahmenbedingungen entstanden. Das betrifft auch die Verhaltensprävention: Gesundheitstage, Kurse, Trainings und andere präsenzbasierende Maßnahmen können nicht wie gewohnt stattfinden. Damit fallen Angebote aus, die einen gesunden Lebensstil fördern und Gesundheitsrisiken minimieren – also die Beschäftigten dabei unterstützen, sich viel und richtig zu bewegen, ausgewogen zu ernähren, regelmäßig zu entspannen und nicht zu rauchen.

Gesunder Lebensstil von zentraler Bedeutung

Das ist ein ernstes Problem, denn ein gesunder Lebensstil beugt chronischen Krankheiten vor. Und es sind chronische Krankheiten, die auch in Zeiten der Coronakrise die größte individuelle Krankheitslast erzeugen und die Todesfallstatistiken dominieren. Mehr noch: Sie sind Nährboden für die Coronapandemie. Bei chronisch vorbelasteten Menschen treten schwere Verläufe von Covid-19 sehr viel häufiger auf. So ergab beispielsweise eine

Analyse der Centers for Disease Control and Prevention in den USA, dass sich das Risiko eines schweren Krankheitsverlaufs, der eine stationäre Behandlung erfordert, bei Diabetes, Adipositas und Bluthochdruck jeweils verdreifacht. Wenn mehrere Vorerkrankungen in Kombination auftreten, was nicht selten vorkommt, erhöht sich das Risiko weiter.

Belastung durch Stress und Bewegungsmangel

Verschärfend wirkt sich aus, dass viele Beschäftigte durch ihre Lebensumstände in der Krise gesundheitlich stärker belastet sind als zuvor. Die soziale Isolation führt zu psychischen Problemen. Bei einer Querschnittsstudie des LVR-Klinikums Essen gaben 65 Prozent der Befragten an, aufgrund der Pandemie unter Stress zu stehen, 14 Prozent berichteten von depressiven Symptomen. Die Deutsche Psychotherapeutenvereinigung meldet, dass die Nachfrage nach Psychotherapie seit Beginn der Pandemie um 40 Prozent gestiegen ist.

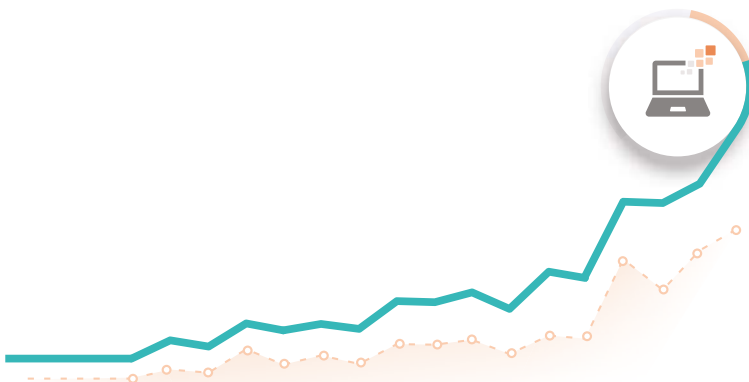
Dazu kommt Bewegungsmangel. Sport- und Freizeitangebote sind nicht nutzbar, Arbeitswege fallen weg. Das Ausmaß der Veränderung illustriert eine Analyse von

Bauchgefühl war gestern:

Psychische Belastungen messen und mit

wirksamen Gesundheitsmaßnahmen

reduzieren.



Einfach und digital psychische Gefährdungsbeurteilungen auf wissenschaftlicher Basis durchführen und passgenaue Gesundheitsmaßnahmen für Ihre Mitarbeiter finden.

BUCHEN SIE KOSTENFREI EINE DEMO AUF:

www.dearemployee.de

Tracking-Daten aus der Smartphone-App Argus: 30 Tage nach Beginn der Pandemie hatte sich die tägliche Anzahl der Schritte von 455.000 Nutzern aus 187 Ländern im Durchschnitt um 27 Prozent verringert. In Italien, das zu dieser Zeit in einen harten Lockdown ging, waren es fast 50 Prozent. Vor diesem Hintergrund rät die Weltgesundheitsorganisation, sich auch in der Coronakrise täglich zu bewegen, und warnt vor den Folgen körperlicher Inaktivität. Dazu gehören auch kurzfristige Effekte: Bewegungsmangel verschärft depressive Tendenzen und schwächt in Kombination mit psychischem Stress das Immunsystem. Dadurch erhöht sich wiederum das Risiko, an Covid-19 zu erkranken.

Digitale Lösungen nicht als Flickwerk einsetzen

Das Thema Gesundheit ist also so wichtig wie schon lange nicht mehr. Aber gerade jetzt fehlen die klassischen betrieblichen Gesundheitsmaßnahmen. Diese Lücke muss geschlossen werden. Unternehmen setzen dazu verstärkt auf Digitalisierung. Vieles spricht dafür: Digitale Fitnessangebote sind jederzeit und überall nutzbar. Sie funktionieren nicht nur im Büro oder in der Werkshalle, sondern auch bei den Beschäftigten zu Hause. Und sie eröffnen zeitliche Gestaltungsspielräume, die es leichter machen, das Thema Gesundheit zwischen Beruf und Kinderbetreuung flexibel in den Tagesablauf zu integrieren.

Wichtig ist allerdings, mit digitalen Lösungen kein Flickwerk zu betreiben, sondern sie systematisch in das Gesundheitsmanagement zu integrieren. Der betriebliche Gesundheitsförderungsprozess, wie er im Leitfadens Prävention beschrieben wird, stellt dafür weiterhin die Grundlage dar – nur dass er mit digitalen Lösungen statt mit Präsenzlösungen durchgeführt wird. Das gilt auch auf individueller Ebene.

Die persönliche Situation der Beschäftigten, ihre Belastungen und Ressourcen sowie ihr aktuelles Gesundheitsverhalten sind sehr unterschiedlich. Nicht bei allen ist das größte Problem Stress oder Bewegungsmangel. In anderen Handlungsfeldern kann das Optimierungspotenzial größer sein. Zum Beispiel haben die veränderten Lebensumstände im Homeoffice auch erheblichen Einfluss auf Arbeitsergonomie, Ernährung und Rauchverhalten. Deshalb ist es wichtig,

65%

der Befragten gaben an, aufgrund der Pandemie unter Stress zu stehen.

14%

berichteten von depressiven Symptomen.

40%

stärker ist laut der Deutschen Psychotherapeutenvereinigung die Nachfrage nach Psychotherapie seit Beginn der Pandemie.

zunächst durch eine systematische Bedarfsermittlung festzustellen, wo die einzelnen Beschäftigten stehen und von welchen Maßnahmen sie am meisten profitieren. Idealerweise werden aus den Ergebnissen personalisiert Handlungsempfehlungen abgeleitet und direkt mit passenden Maßnahmen verknüpft.

Digitale BGF wirkt kurzfristig – das muss transparent sein

Es reicht allerdings für die nachhaltige Akzeptanz innerhalb der Belegschaft nicht, die Maßnahmen nur zu empfehlen. Um hohe Nutzungsquoten zu erreichen, sind Sensibilisierung und Motivation wichtig. Dafür müssen die Vorteile der Maßnahmen im Einzelfall transparent werden. Wer nicht versteht, warum er etwas tun soll, wird es nicht tun. Gerade digitale Angebote zur Gesundheitsförderung wirken häufig schon kurzfristig, beispielsweise durch die Visualisierung der Nutzung und der Leistungsfortschritte. Wichtig ist, hier auch den kurzfristigen Nutzen deutlich zu machen, denn langfristige Gesundheitsziele liegen für viele dann doch zu weit im Nebel der Zukunft. Darüber hinaus gibt es einen ganzen Werkzeugkasten voller motivierender Techniken für digitale Anwendungen. Dazu gehören Community, Gamification und Rewards: Durch den Austausch mit anderen Nutzern, die Anwendung spielerischer Elemente und die Aussicht auf reale Belohnungen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass die Beschäftigten bei der Stange bleiben und in den Genuss der gesundheitlichen Vorteile kommen.

Wichtig ist es, Maßnahmen anzubieten, die alle Handlungsfelder abdecken. Idealerweise können die Beschäftigten innerhalb eines Handlungsfelds zwischen mehreren Alternativen wählen. Hit-Training oder Yoga sind nicht für jeden das Richtige, und im Sinne selbstbestimmten Handelns ist Wahlfreiheit wichtig, um anfängliche Vorbehalte aufzulösen. Die Unterstützung eines schrittweisen Vorgehens kann hier sehr viel bewirken. Bewährt hat sich die sogenannte „Habit Formation“, die systematische Bildung gesunder Gewohnheiten. Dabei werden kleine Veränderungen wie die Dehnübung nach dem Aufstehen oder die Salatbeilage zum Mittagessen eingeübt, bis sie zum Automatismus geworden

sind. Der Erfolg wird evaluiert und das Ergebnis fließt in die Bedarfsermittlung zurück. So entsteht ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess.

Klare Kommunikation und ein klares Konzept helfen

Angst und Unsicherheit tragen wesentlich zur erhöhten Stressbelastung der Beschäftigten bei. Deshalb ist es wichtig, nicht nur Gesundheitsangebote bereitzustellen, sondern auch positiv und lösungsorientiert über Gesundheitsthemen zu kommunizieren. Klare Informationen geben Sicherheit. Apps eignen sich gut dazu, alle Mitarbeitenden direkt zu erreichen – egal, ob sie gerade im Betrieb, im Homeoffice oder in Kurzarbeit sind. Fast jeder hat ein Smartphone, Push-Nachrichten wecken Aufmerksamkeit.

Bei der Digitalisierung ihres Gesundheitsmanagements können Unternehmen verschiedenen Ansätzen folgen: Sie können spezialisierte Lösungen einsetzen, um einzelne Handlungsfelder zu adressieren – also zum Beispiel eine Meditations-App für das Thema Entspannung oder eine Workout-App für das Thema Rücken. Dadurch lässt sich jeweils eine große Tiefe erreichen. Oder sie decken alle Handlungsfelder und Prozessschritte mit einer Lösung ab. Das ermöglicht



PROF. DR. UWE NIXDORFF ist Kardiologe, Präventivmediziner und ärztlicher Geschäftsführer der Hanako GmbH.



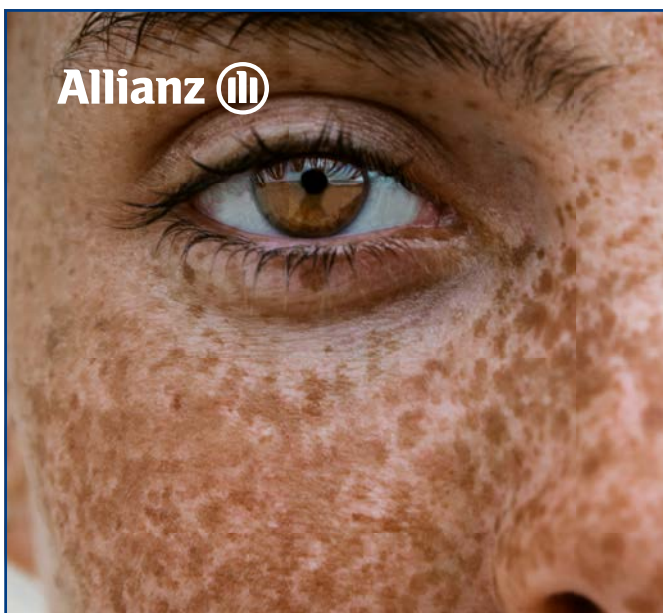
MATHIAS MAUL ist Produktverantwortlicher bei der Hanako GmbH in München, die Lösungen für nachhaltiges betriebliches Gesundheitsmanagement anbietet.

das personalisierte Zusammenspiel aller Komponenten und erleichtert die Verwaltung des Lösungsportfolios.

Auf Qualität achten und langfristig denken

Unabhängig davon, welcher Lösungsansatz präferiert wird: Unternehmen haben die Chance, durch die Digitalisierung ihres Gesundheitsmanagements Kosten zu sparen. Präsenzangebote sind schlechter skalierbar und im Durchschnitt teurer. Darüber sollten die Verantwortlichen aber nicht vergessen, auf Qualität zu achten. Einige digitale Angebote wurden in der Krise hastig aufgebaut und haben sich noch nicht bewährt. Deshalb ist es wichtig, interessant erscheinende Angebote sorgfältig zu prüfen und dabei auch auf medizinische und technische Expertise, Partner, Evaluationen, Referenzen und Auszeichnungen der Anbieter zu achten – und darauf, wie sie mit den Themen Datenschutz und Datensicherheit umgehen.

Am besten ist es, auch gleich langfristig zu denken: Ideal ist eine Qualitätslösung, die systematisch die psychische und physische Gesundheit der Beschäftigten fördert und das betriebliche Gesundheitsmanagement über die Krise hinaus ganzheitlich unterstützt. ■



Allianz 

gesund^x –
die Extraportion
Gesundheit

Mit der betrieblichen
Krankenversicherung
(bKV) der Allianz.

