

Handout zum Mental Health Event in Mannheim am 18.11.2024



Vortrag: People Analytics - Wie People Analytics helfen kann, die mentale Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern

Einen guten Einstieg in People Analytics hat uns Prof. Dr. [Torsten Biemann](#) von der [Universität Mannheim](#) ermöglicht.



Richtig eingesetzt kann People Analytics die mentale Gesundheit der Mitarbeitenden fördern, indem es Daten nutzt, um HR-Maßnahmen zu evaluieren, zu optimieren und zu überprüfen, ob bestimmte Maßnahmen für bestimmte Mitarbeitenden geeignet sind. Die Effizienz von HR-Programmen kann dies steigern, indem es datengestützte Entscheidungen ermöglicht. Wissenschaftliche Evidenz zeigt, dass Algorithmen in der Personalauswahl oft besser abschneiden als menschliche Expert:innen.

Weitere Studien belegen, dass die mentale Gesundheit der Mitarbeitenden positive Folgen für die Organisation hat sowie weniger Krankheitstage und höhere Leistungsfähigkeit bewirken.

Daten als Startpunkt für People Analytics

- Unternehmen können durch People Analytics Wettbewerbsvorteile erzielen.

- Googles Project Oxygen identifiziert zehn Verhaltensweisen für gute Führungskräfte, was für Beförderungsentscheidungen eingesetzt wurde.
- People Analytics kann die Wirksamkeit von HR-Maßnahmen testen.

Was können Big Data und People Analytics leisten?

- Dauerhafter Wettbewerbsvorteil
- Effekt auf Organisation und Talent
- Effizienz von HR-Programmen und Praktiken

Wie kann HR Analytics genutzt werden?

- Identifikation von Mitarbeitenden für HR-Maßnahmen
- Evaluation der Wirksamkeit von HR-Maßnahmen

Beförderungsentscheidungen bei Google

- Datenbasiertes Modell für Beförderungsentscheidungen
- Hohe Genauigkeit des Modells, aber menschliche Entscheidungen bevorzugt

Algorithmus vs. Experte

- Algorithmen schlagen die persönliche Einschätzung in der Personalauswahl
- Ähnliche Ergebnisse für andere diagnostische Entscheidungen

Mentale Gesundheit der Mitarbeitenden

- Positive Folgen für die Organisation
- Weniger Krankheitstage und Fluktuation der Mitarbeitenden
- Höhere Leistungsfähigkeit

Beispiel: Workplace interventions for common mental disorders

- Systematische Meta-Review von Joyce et al. (2016)
- Kausaler Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und psychischen Störungen

Probleme und Risiken

- Identifikation relevanter Probleme
- Datenschutz und Datenverfügbarkeit
- Widerstand gegen Wandel

Für kleine Unternehmen, die nicht genügend eigene Daten erheben können, sind die Auswertungen von Studien und Metastudien für die Auswahl von Maßnahmen zur Förderung der Psychischen Gesundheit der Mitarbeitenden hilfreich.

Podiumsdiskussion

In der Podiumsdiskussion diskutierten Elisabeth Hartwig (Positive Consulting), Stefan Ostertag und Carl Deutsch mit Regina Reinschmidt über die Sandwich-Situation des mittleren Managements in Unternehmen. Zunehmender ökonomischer Druck und Delegation von Führungsaufgaben standen dabei im Fokus.

Vortrag: Veränderungen psychologisch und rechtlich begleiten

Adrien Fender von Stimulus und die Rechtsanwältin Laura Kohm beleuchteten gemeinsam die verschiedenen Aspekte in den Umstrukturierungsphasen:

- Vor der Ankündigung
- Ankündigung des Vorgehens
- Ankündigung der betroffenen Arbeitsplätze
- Bewerbungsgespräche und individuelle Entscheidungen
- Umsetzung des Plans
- Stabilisierung

In allen Phasen sind verschiedene rechtliche Anforderungen und die Auswirkungen auf die psychische Gesundheit aller Beteiligten zu berücksichtigen. Das gilt für die Mitarbeitenden, die gehen, genauso wie für die, die bleiben.

Auswirkungen:

- Auswirkungen auf die gesamte Belegschaft
- Emotionale Auswirkungen auf einzelne Mitarbeiter:innen
- Verhalten einzelner Mitarbeiter:innen
- Auswirkungen auf die Business Continuity

Verschiedene gezielte Maßnahmen wie psychologische Notfallbetreuung, individuelle Beratung, Vorträge zu Themen wie Unsicherheit und Ängste sowie Vorträge oder Workshops für Führungskräfte unterstützen Unternehmen im gesamten Prozess der Restrukturierung.

Best Practice: Gesundheitsmanagement bei SAP

Tatjana Byrnes (SAP SE), Head of Health Promotion Germany, gab einen Einblick, was SAP für die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden tut. SAP bietet den Mitarbeitenden ein umfassendes Angebot an Möglichkeiten, sich weiterzuentwickeln und psychisch gesund zu bleiben. Neben dem klassischen EAP, das SAP seit über 20 Jahren bei Stimulus (ehemals Corrente) einkauft und das eine schnell erreichbare Beratung beinhaltet, gibt es viele weitere Maßnahmen, die die Mitarbeitenden freiwillig nutzen können, z.B.:

- Mental Health SharePoint mit Fokusthemen zur psychischen Gesundheit
- Psychologische Erste Hilfe

- Expert:innen-Videos
- Workshops und Webinare zum Thema mentale Gesundheit

Das Angebot geht weit über das Übliche hinaus und zeigt, dass SAP auch in diesem Bereich voraus denkt.



Workshops

Die drei Workshops fanden parallel statt. In kleiner Runde wurden unsere beiden Workshopspiele unter der Leitung unserer Mitarbeiter:innen durchgespielt.

Workshopspiel 1: Wir haben unser erfolgreiches und eigens konzipiertes Workshop-Spiel zum Thema Stressmanagement angeboten. Es zeigt, wie unterschiedlich Menschen auf Stresssituationen reagieren und vor welchen Herausforderungen Führungskräfte diesbezüglich im Alltag stehen.

Drei zentrale Themen bei dieser Workshop-Runde:

- Insbesondere Veränderungen und Kontrollverlust wurden als Ursachen von Stress identifiziert
- Dabei im Fokus: Bewältigung von Veränderungen
- Neben Stress als Fokusthema wurde auch reichlich zur Thematik „Change Management“ diskutiert

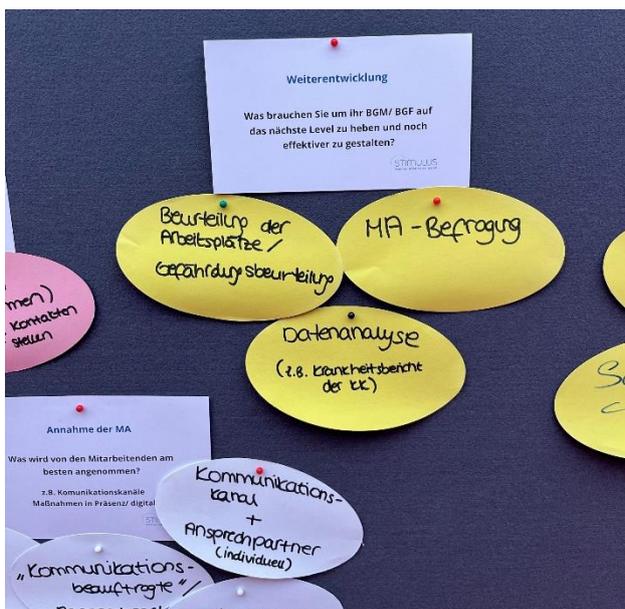
Workshopspiel 2: Wie erkenne ich als Führungskraft Mitarbeitende in Schwierigkeiten? Eine Führungskraft hat mehrere Teammitglieder im Ausland in verschiedenen Ländern. Nun muss sie herausfinden, wer von ihnen psychisch belastet ist und Hilfe braucht. Keine leichte Aufgabe.

Drei Erkenntnisse aus dem Workshop waren:

- Eine gute Beziehung zu den einzelnen Teammitgliedern ist wichtig, um auf Veränderungen aufmerksam zu werden
- Gezielte Fragen ermöglichen ein schnelles Auffassen der Situation der Betroffenen
- Die eigene Psychohygiene nach belastenden Gesprächen ist wichtig und sollte nicht vernachlässigt werden

Im Workshop 3: World Café – Anforderungen an das betriebliche Gesundheitsmanagement

- Abgrenzung BGM (Betriebliches Gesundheitsmanagement) und BGF (Betriebliche Gesundheitsförderung)
- Diskutierte Inhalte/Fragen:
 - o Welche Entscheidungsgremien braucht es? Z.B. Steuerungskreis, Gesundheitszirkel
 - o Entscheidungsfindung: Auf welcher Grundlage werden Entscheidungen aktuell getroffen?
 - o Best Practice Beispiele: Wie überwinden Sie Herausforderungen?
 - o Welche Maßnahmen/ Kommunikationskanäle nehmen die Mitarbeitenden am besten an?
 - o Weiterentwicklung: Was fehlt um Ihr BGM/ BGF auf das nächste Level zu heben
 - o Einzelgespräche: Gibt es vertrauliche Gesprächsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden? (Schweigepflichtgebunden)
 - o Gibt es digitale Tools, die Ihr Angebot sinnvoll unterstützen könnte?



Zu ausgewählten Themen fand zunächst in Kleingruppen, anschließend im Plenum ein reger Austausch statt. Dabei profitierten die Teilnehmenden von den Erfahrungsberichten der BGM-Expert:innen aus anderen Unternehmen und Branchen.