



Psychische Gefährdungsbeurteilung

Autorin: Carlene Smith

DEKRA Alles im grünen Bereich.

Whitepaper - DEKRA Consulting

Die mentale Gesundheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wirkt sich erheblich auf ihre persönliche Leistung und damit auch auf den Unternehmenserfolg aus. Übermäßiger Stress, Ängste und Depressionen in der Belegschaft kosten Unternehmen weltweit Milliarden durch Arbeitsausfälle, hohe Fluktuation und geringere Produktivität. Unternehmen hingegen, die in die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden investieren, erzielen damit einen positiven Return on Investment (ROI) in Form von Motivation, Kreativität, Belastbarkeit und verbesserter Performance.

Die Kosten psychischer Krankheiten

Psychische Erkrankungen sind teuer. Nach jüngsten Schätzungen der Weltgesundheitsorganisation (WHO) belaufen sich die weltweiten Kosten für Depressionen und Angstzustände auf eine Billion US-Dollar in Form von Produktivitätsverlusten¹, das entspricht etwa 905 Milliarden Euro. Im Januar 2022 veröffentlichte die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) einen Bericht, der die Kosten für Produktionsausfälle aufgrund psychischer Probleme für deutsche Unternehmen jährlich auf bis zu 14,3 Milliarden Euro schätzt².

Unternehmen können solchen Entwicklungen durch proaktives Handeln gegensteuern und durch präventive Maßnahmen vermeiden. Der WHO-Bericht zeigt auf, dass Arbeitgebende, welche die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden fördern und Menschen mit psychischen Auffälligkeiten bzw. Störungen unterstützen, Fehlzeiten reduzieren, die Produktivität steigern und so von den damit verbundenen wirtschaftlichen Vorteilen profitieren.

¹ Weltgesundheitsorganisation

² Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Weltweit leiden 264 Millionen Menschen an Depressionen.



Daraus resultieren Kosten in Form von Produktivitätsverlusten in Höhe von etwa 905 Milliarden Euro.



**Jeder in das Betriebliche
Gesundheitsmanagement
investierte Euro spart mindestens
zwei Euro an Kosten durch
krankheitsbedingte Ausfälle ein.**

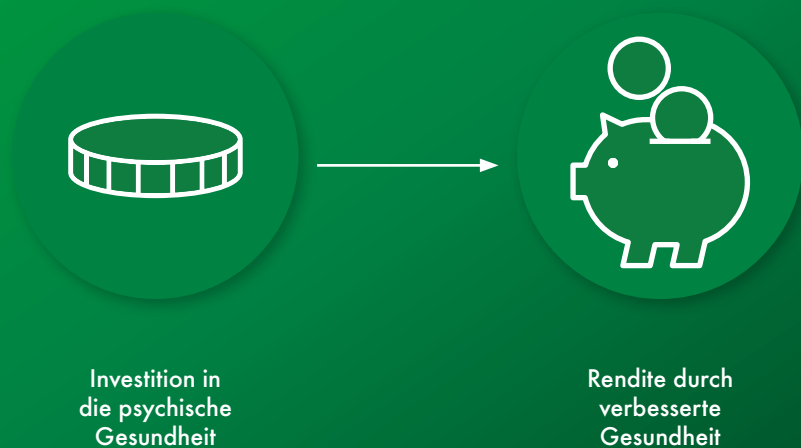


Bild 1. Return of investment für Betriebliches Gesundheitsmanagement

Auch das Ergebnis einer Auswertung mehrerer hundert Studien der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) zeigt³: Mit Investitionen in die Prävention und Gesundheitsförderung können Kosten und Fehlzeiten reduziert und die Gesundheit von Beschäftigten verbessert werden. Jeder in das Betriebliche Gesundheitsmanagement investierte Euro spart mindestens zwei Euro an Kosten durch krankheitsbedingte Ausfälle ein. Unternehmen profitieren somit von einem doppelt positiven Return on Investment.

Auch Regierungen erkennen den hohen Stellenwert der psychischen Gesundheit im Betrieb an und haben deshalb unter anderem in Deutschland und Großbritannien gesetzliche Regelungen für Organisationen erlassen, die Mitarbeitende vor arbeitsbedingter Fehlbelastung schützen. In Deutschland umfassen diese gesetzlichen Regelungen seit 2013 auch die Durchführung und Umsetzung einer **Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung** gemäß §5f. Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Zusätzlich bietet die ISO 45003 einen Leitfaden für den Umgang mit psychosozialen Risiken für Unternehmen, die ein Gesundheitsmanagementsystem gemäß ISO 45001 eingerichtet haben. Dennoch kann das Wohlbefinden der Mitarbeitenden und damit die Leistungsfähigkeit der gesamten Organisation eine enorme Herausforderung sein, insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen.

3 Initiative Gesundheit und Arbeit

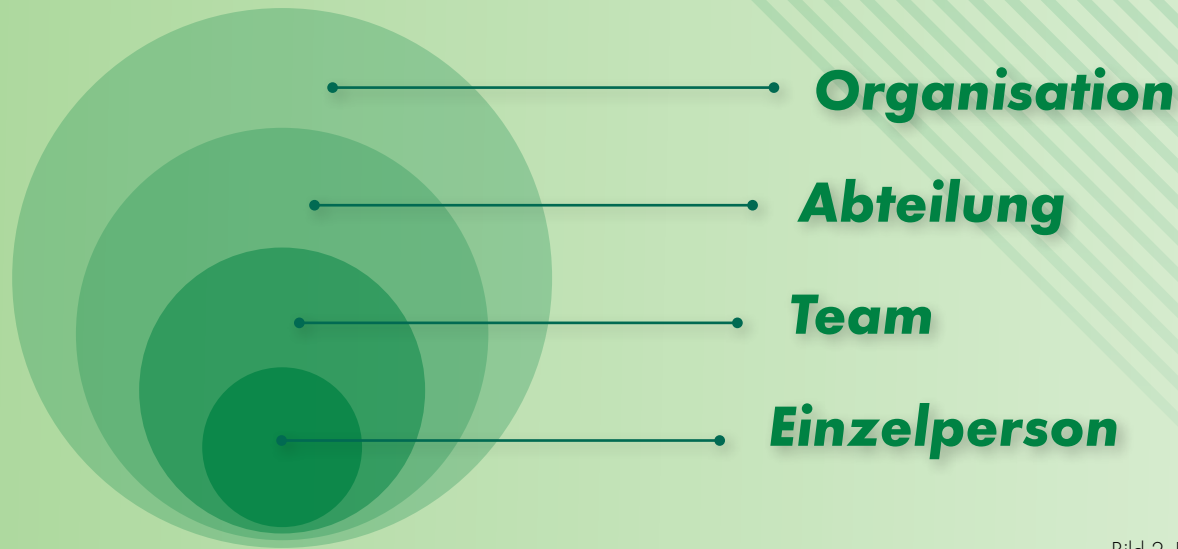


Bild 2. Die vier Ebenen, welche die psychische Gesundheit von Organisationen beeinflussen

Starten Sie mit einer Gefährdungsbeurteilung

Unternehmen, die die mentale Gesundheit ihrer Belegschaft fördern und verbessern wollen, sollten mit einer Analyse des Status quo beginnen. Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) identifiziert fünf Bereiche psychischer Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz, die das Stresslevel beeinflussen. Diese Bereiche sollten bei einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung berücksichtigt werden⁴:

- > **Arbeitsinhalt/-aufgabe:** Wie viel Einfluss haben Mitarbeitende darauf, wie sie ihre Arbeit verrichten? Erhalten sie alle Informationen, die sie benötigen, um ihre Arbeit gut erledigen zu können? Verstehen Mitarbeitende ihre Rollen und Verantwortungsbereiche?
- > **Arbeitsorganisation:** Wie ist die Arbeitszeit der Mitarbeitenden strukturiert? Werden die Aufgaben und der Umfang der Arbeit von den Mitarbeitenden als machbar empfunden?

⁴ Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie

- > **Soziale Beziehungen:** Bekommen Mitarbeitende bei Bedarf die nötige Unterstützung? Sind die zwischenmenschlichen Beziehungen harmonisch oder problematisch?
- > **Arbeitsumgebung:** Wie sieht die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes aus? Stehen den Mitarbeitenden gut funktionierende Arbeitsmittel zur Verfügung?
- > **Neue Arbeitsform:** Können Mitarbeitende zeitlich und räumlich flexibel arbeiten?

Wichtig dabei ist, dass die Gefährdungsbeurteilung darauf abzielt, die Arbeitsbedingungen und die psychosoziale Gesundheit der Organisation zu bewerten und nicht die einer einzelnen Person. Während die persönliche Perspektive jedes Mitarbeitenden hinsichtlich der Belastungen und Ressourcen, die bei der Ausübung der Tätigkeit wahrgenommen werden, ein zentraler Faktor ist, sind die Teamdynamik und die Interaktionen mit Kollegen und Kolleginnen, sowie der Führungskraft, der Führungsstil, die Vision und die Strategien der Organisation als Ganzes ebenso wichtig. Die Beachtung jeder dieser Ebenen und ihrer Wechselbeziehungen ist für die Erstellung einer umfassenden Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung unerlässlich.

Vermeiden Sie Fallstricke

Eine gut konzipierte Gefährdungsbeurteilung sollte Beschäftigte möglichst aktiv einbinden. Da das Thema psychische Gesundheit oftmals noch immer mit einem gewissen Stigma behaftet ist, erfordert es ein hohes Maß an Vertrauen seitens der Mitarbeitenden, ihre Sichtweisen mitzuteilen. Eine ausreichende und transparente Kommunikation während des gesamten Prozesses ist daher unheimlich wichtig.

Auch die Ableitung, Durchführung, sowie das Nachhalten von Folgemaßnahmen sind unerlässlich. Die Steigerung und das Aufrechterhalten der mentalen Gesundheit im Unternehmen ist ein fortlaufender, mehrstufiger Prozess und kein einmaliges Projekt. Sobald die ersten Beurteilungsergebnisse vorliegen, geht die Arbeit weiter – es muss sichergestellt werden, dass die erarbeiteten Lösungen tatsächlich auf die Ursachen und nicht nur auf Symptome abzielen. Wenn beispielsweise eine hohe Arbeitsbelastung als Hauptproblem identifiziert wird, hilft es nicht, einen Obstkorb im Pausenraum aufzustellen oder einen freien Tag als Dankeschön für die Mitarbeitenden zu gewähren. Oftmals sind die Mitarbeitenden selbst am besten in der Lage zu erkennen, wie Probleme gelöst werden können. Und wenn man sie um Mitwirkung bittet, zeugt das von Vertrauen und weckt Motivation.

Um zu überprüfen, ob die abgeleiteten Maßnahmen wirklich die gewünschte Wirkung erzielen, sollte eine regelmäßige Evaluation erfolgen. Idealerweise sollten die Themen psychische Belastung und mentale Gesundheit als fester Bestandteil in betriebliche Strukturen und Prozesse integriert werden. Unterstützungsangebote und Maßnahmen des Unternehmens zur Förderung der psychischen Gesundheit sollten somit regelmäßig kommuniziert und zu einem festen Bestandteil der Unternehmenswerte in Wort und Tat werden.



Eine Investition in die psychische Gesundheit Ihrer Beschäftigten ist eine Chance und kann ein entscheidender Wettbewerbsfaktor sein.

Aufbau von Resilienz

Die weltweite Pandemie hat die Bedeutung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz deutlich gemacht und ein dramatisches Beispiel dafür geliefert, wie externe Faktoren das interne Klima einer Organisation beeinflussen. Die letzten zwei Jahre haben gezeigt, dass die Arbeitskräfte belastbar, resilient und flexibel sein müssen. Darüber hinaus sind zudem von Mitarbeitenden und Organisationen gleichermaßen Anpassungsfähigkeit, kreatives Denken und durchdachte Reaktionen gefordert, insbesondere im Umgang mit neuen Technologien. Dies ist nur möglich, wenn mentale Gesundheit und Resilienz gefördert und wertgeschätzt werden.

DEKRA hat eine lange Tradition als vertrauenswürdiger Partner für Unternehmen in nahezu allen Branchen weltweit. Um Kunden und Kundinnen bei den Herausforderungen der Pandemie zu unterstützen, bietet DEKRA eine einfache,

digitale und wissenschaftlich fundierte Lösung für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung an. Unsere fachkundigen Experten und Expertinnen unterstützen und begleiten Sie im gesamten Prozess.

Darüber hinaus bieten wir eine Reihe von weiteren Lösungen für **mentale Gesundheit am Arbeitsplatz** an, die unseren Kunden und Kundinnen dabei helfen, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich ihre Mitarbeitenden wohlfühlen. Bei all der Unsicherheit, mit der die Welt konfrontiert wird, ist eine Investition in die psychische Gesundheit Ihrer Beschäftigten eine Chance und kann ein entscheidender Wettbewerbsfaktor sein.



Carlene Smith

Carlene Smith arbeitet seit 2012 bei DEKRA. Sie hat viele Kunden und Kundinnen bei der Entwicklung einer positiven Unternehmenskultur unterstützt, indem sie kulturelle Bewertungen durchführte und Lösungen implementierte, um nachhaltige Veränderungen herbeizuführen. In ihrer aktuellen Rolle als Teil der Service Division Consulting ist sie für Lösungen zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz verantwortlich, einschließlich psychischer Gefährdungsbeurteilungen.

DEKRA Consulting

Die umfassenden DEKRA Beratungs-Services kombinieren wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse, Spitzentechnologie und international anerkannte Fachkompetenz zu innovativen Sicherheitslösungen für heute und morgen. Unser Ziel ist es, in unserem dynamischen digitalen Zeitalter Sicherheit positiv zu gestalten, sowohl innerhalb des Betriebs am Arbeitsplatz als auch in den dazugehörigen Geschäftspraktiken und Prozessen.

Um Ihren Betrieb, sowie Daten, Personen und Prozesse zu schützen, benötigen Sie spezifische und passgenaue Lösungsansätze. Wir richten unsere Dienstleistungen daher individuell auf die Gegebenheiten und Bedürfnisse Ihres Unternehmens aus und begleiten sie beim Aufbau eines stabilen Systems rund um das Thema Sicherheit.

[Wünsche Sie weitere Informationen zur psychischen Gefährdungsbeurteilung?](#)

[Kontaktieren Sie uns!](#)