ISO 45003:2021 Management der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz

Whitepaper ISO 45003:2021

Die Bedeutung für Mental Health steigt seit Jahren

Psychische Gesundheitsprobleme haben für alle Gesellschaften weitreichende Folgen. Sie tragen nicht nur zur Krankheitslast und zum Verlust an Lebensqualität bei, sie sind außerdem mit beträchtlichen wirtschaftlichen und sozialen Kosten verbunden:

Die US-amerikanischen Centers for Disease Control and Prevention (CDC) berichteten, dass 41,5 Prozent der erwachsenen US-Amerikaner Anfang 2021 Symptome von Angstzuständen oder Depressionen aufwiesen. Vor zehn Jahren hatte die WHO bereits für die 53 Staaten der Europäischen Region festgestellt, dass über ein Drittel der 900 Millionen in der Region lebenden Menschen jährlich an psychischen Störungen (vorrangig Depressionen und Angstzustände) leidet. Allein in Deutschland belaufen sich die Folgekosten sowie Produktivitätseinbußen auch durch Frühverrentungen jedes Jahr auf ca. 147 Milliarden Euro. Dies entspricht rund fünf Prozent des deutschen Bruttoinlandsprodukts.

Viele Menschen mit psychischen Erkrankungen leiden zudem unter den Belastungen der Corona-Pandemie. Krankenkassen berichten, dass Betroffene schwer wieder in ihren Berufsalltag zurückfänden. Ursachen sind zum einem die veränderten Arbeitsbedingungen „unter Corona“, aber auch Stigmatisierung im beruflichen Umfeld. Immer noch sind psychische Probleme in vielen Firmen oder in Teams ein Tabu. Ebenso kann die Flut an negativen Nachrichten, ausgelöst von Terror, Kriegen und Naturkatastrophen, Angst-, Depressionsstörungen sowie Zukunftsängste in Belegschaften verstärken.

Eine resiliente, produktive Organisation versteht die Zusammenhänge zwischen Wohlbefinden, Bindungskraft und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter. Dies ist nicht neu. Die Relevanz des psychischen Wohlbefindens für eine Gesellschaft beschäftigt die Weltgesundheitsorganisation und Vereinten Nationen seit über 20 Jahren. Jedoch nimmt durch die weltweite Häufung von Krisenereignissen und Ausnahmezuständen der Handlungsdruck in der gesamten Unternehmenslandschaft zu, sich stärker der Herausforderung Mental Health zu stellen.

Weltweite Roadmap

2001

Mental Health ist durch den Weltgesundheitsbericht (New Understanding, New Hope) und die Weltgesundheitsversammlung 2002 mit hoher Priorität auf die Agenda der weltweiten Gesundheitspolitik gekommen.

2013

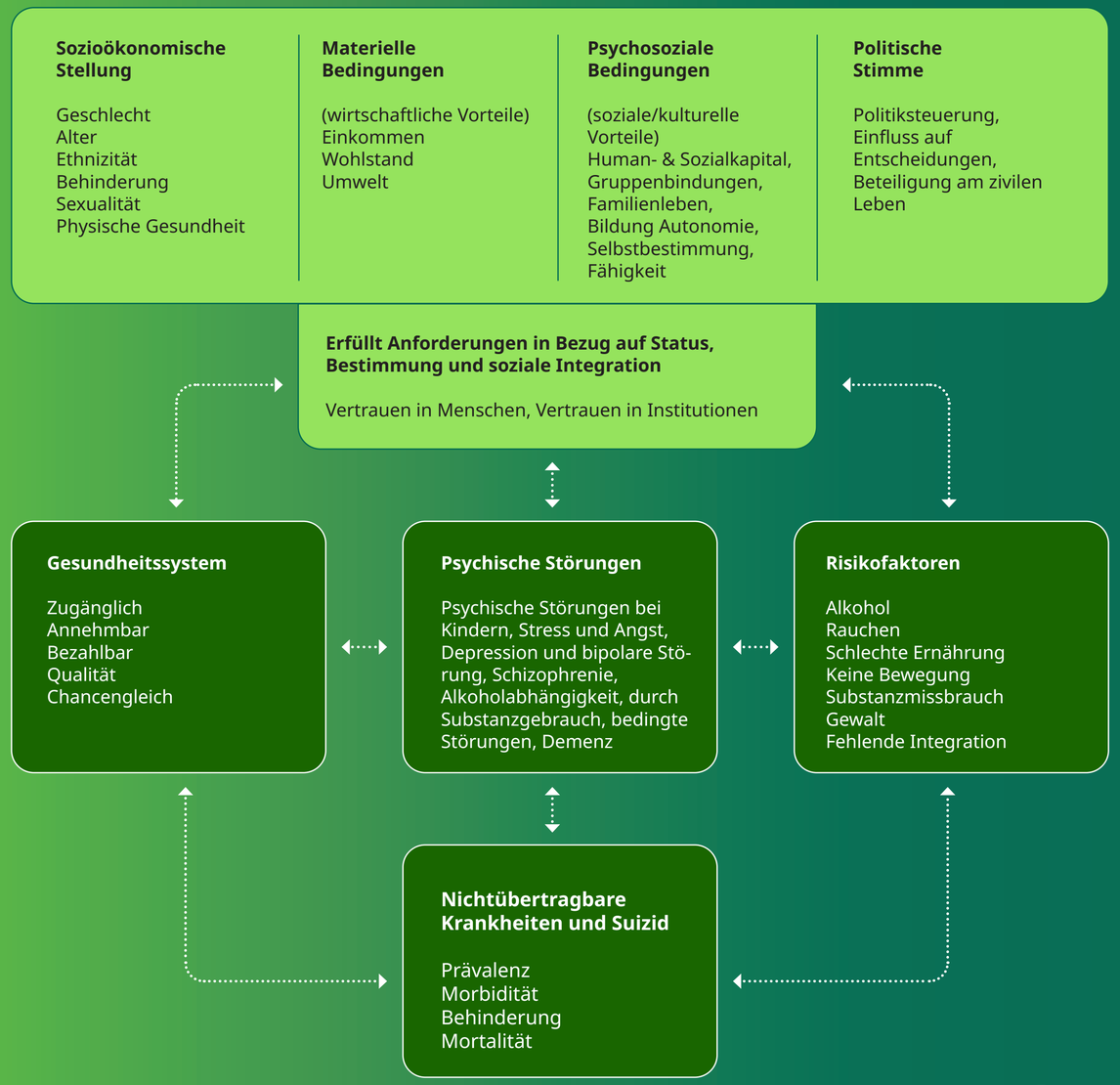
Die Weltgesundheitsversammlung und die EU haben den globalen Aktionsplan für psychische Gesundheit angenommen. Seit 2013 fordert das deutsche Arbeitsschutzgesetz explizit die Gefährdungsbeurteilung/ Evaluierung psychischer Belastungen.

2015

Die UN verabschiedete auf dem Weltgipfel für nachhaltige Entwicklung die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung. Kernstück sind die 17 „Nachhaltigen Entwicklungsziele“ (Sustainable Development Goals; SDG), mit 164 Unterzielen. Sie haben die acht Millennium-Entwicklungsziele abgelöst, die 2000 für 2015 festgelegt wurden. Das dritte Ziel der Agenda fokussiert auf das Wohlbefinden. „Ensure healthy lives and promote well-being for all at all ages“. Gemäß Unterziel 3.4 soll die vorzeitige Sterblichkeit infolge nicht übertragbarer Krankheiten durch Prävention und Behandlung um ein Drittel senken und die psychische Gesundheit und das Wohlergehen fördern.

Als Folge dieser Entwicklungsstufen ist im Jahr 2021 die erste globale Norm ISO 45003 für das Management der psychischen Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz veröffentlicht worden. Das neue Managementsystem für psychosoziale Risiken ist rechtlich nicht bindend. Allerdings ergänzt der Standard die Leitnorm ISO 45001 um wesentliche Anforderungen zur Förderung der mentalen Gesundheit und des psychischen Wohlbefindens in Unternehmen.

Kreislauf des psychischen Wohlbefindens



Führungs-Know-how um psychische Gefährdungen erweitern

Die pandemiebedingten Veränderungen und krisenhaften, geopolitischen Rahmenbindungen fordern alle Branchen heraus. Damit Führungskräfte ihrer Funktion als Ankerpunkte für die Unternehmenskultur und die betriebliche Leistungsfähigkeit gerecht werden können, sind verstärkt auch Kompetenzen zum Erhalt des psychischen Wohlergehens in der Organisation gefragt.

Arbeitsunfälle sind seit Jahren zwar rückläufig. Andererseits nehmen psychische Gefährdungen am Arbeitsplatz zu. Angst- und Depressionsstörungen können nicht nur einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch Teams, private Umfelder und sie umgebende Institutionen schwächen. Folglich investieren Unternehmen durch Krankheitsausfälle und Produktivitätseinbußen erhebliche Ressourcen, was durch eine bewusste Präventionsarbeit relativ leicht zu verhindern wäre. Die Corona-Pandemie mit teils grundlegend veränderten Umfeldern und Arbeitsabläufen hat die Stressfaktoren für die psychische Gesundheit nochmals verstärkt. So kann die Leistungsfähigkeit unter anderem durch folgende Faktoren limitiert werden: Einschränkungen sozialer Kontakte, Angst vor Infektionen, wirtschaftliche Unsicherheit, Existenzängste, Führungsdruck sowie die Folgen akuter Krisenanpassungen wie Homeoffice und eine gestörte Work-Life-Balance.

Definitionen der WHO

Psychische Gesundheit: Zustand des Wohlbefindens, in dem eine Person ihre Fähigkeiten ausschöpfen, die normalen Lebensbelastungen bewältigen, produktiv arbeiten und einen Beitrag zu ihrer Gemeinschaft leisten kann.

Psychische Störungen: Störungen, die oft durch eine Kombination von belastenden Gedanken, Emotionen, Verhaltensweisen und Beziehungen zu anderen gekennzeichnet sind. Beispiele für psychische Störungen sind Depressionen, Angststörungen, Verhaltensstörungen, bipolare Störungen und Psychosen.

DEKRA Arbeitssicherheitsreport 2021

DEKRA und das Markt- und Meinungsforschungsinstitut forsa haben 2021 repräsentativ 1.014 abhängig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen 18 und 65 Jahren in Deutschland befragt: Knapp ein Drittel (31 Prozent) der Befragten antwortete, es gebe in ihrem Betrieb eine Beurteilung psychischer Gefährdungen. Bei 53 Prozent sei dies allerdings nicht der Fall. Die Mehrheit (57 Prozent) gab an, dass sie sich am Arbeitsplatz zu ihren Wünschen und Erwartungen, ihrer Zufriedenheit, ihrem Stress oder zu ihrem Gesundheitszustand äußern könnten. Doch für 37 Prozent der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gebe es solche Möglichkeiten nicht.

Danach gefragt, welche Maßnahmen beziehungsweise Möglichkeiten das Unternehmen zur Steigerung der Gesundheit und des Wohlbefindens anbietet, gaben 45 Prozent der Befragten regelmäßige Feedback-Gespräche mit Vorgesetzten an. 40 Prozent berichteten über Maßnahmen zur Gesundheitsförderung (zum Beispiel Ernährungskurse, Rückenkurse, Walking, Entspannungskurse). Bei 28 Prozent biete der Arbeitgeber zum Beispiel bei Bildschirmarbeit Vorsorgeuntersuchungen an. Jedoch knapp ein Drittel (28 Prozent) der Befragten äußerte, dass der Arbeitgeber keine der genannten Maßnahmen zur Steigerung der Gesundheit und des Wohlbefindens anbieten würde.

Programme zur Mitarbeitermotivation und Stressbewältigung sind in Unternehmen zwar verbreitet, negative Belastungsfolgen werden jedoch immer noch häufig stigmatisiert. Bewerber und HR-Verantwortliche sehen Defizite bei Führungskräften, zum Beispiel mit virtueller Führung oder psychischen Gesundheit der Mitarbeitenden umgehen zu können. Vor diesem Hintergrund helfen Managementsysteme zur Objektvierung. Die übergeordnete Norm ISO 45001 für den Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie die um psychosoziale Risiken erweiterte ISO 45003:2021 liefern wichtige Bausteine für den Aufbau einer gesunden Unternehmenskultur.

Unternehmen können durch die psychische Stabilität ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Krisen überwinden und die Zuversicht stärken, die Zukunft aktiv gestalten zu können. Mental Health geht über das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) hinaus. Die Betriebliche Gesundheitsförderung greift das Thema Stressbewältigung nach § 20 SGB V auf. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz fordert Prävention für ein gesundes Arbeiten. Jedoch ist die Förderung einer psychisch gesunden Organisation als strategisch-kultureller Ansatz umfassender.

Voraussetzung für Mental Health ist eine Führungskultur, die negative psychische Belastungen im Betrieb nicht stigmatisiert. Beispiele für psychische Gefährdungslagen:

- Schlechte Erreichbarkeit der Führungskräfte durch Homeoffice-Regelungen.
- Fehlende Wertschätzung im Führungsverhalten aufgrund hoher Belastung und Unsicherheit der Führungskräfte selbst.
- Emotionale Belastung im Umgang mit Kunden, Interessensgruppen, Stakeholdern.
- Monotonie und Ermüdung sind weitverbreitete negative Belastungsfaktoren. Infolge eines hohen Krankenstands können die Gefährdungen durch weitere Arbeitsintensität und -verdichtung zunehmen.
- Wenn betriebliche Effizienzmaßnahmen oder Umstellungen (räumliche, infrastrukturelle Veränderungen) von Führungskräften schlecht begleitet werden, können gegebenenfalls neue psychische Gefährdungen entstehen.

Den Handlungsbedarf erkennen und gegensteuern

Wenn sich Marktstrukturen und Arbeitsprozesse gravierend verändern – zum Beispiel durch die Folgen der Corona-Pandemie oder des Kriegs in Osteuropa – entstehen in Betrieben neue negative psychische Belastungen. Das Ziel sollte daher sein, psychische und soziale Gefährdungen und deren Folgen wie zum Beispiel Burn-out, Präsentismus oder eine fehlende Motivation (innere Kündigung) frühzeitig zu erkennen und präventiv gegenzusteuern.

Vor diesem Hintergrund legt das Arbeitsschutz-Managementsystem rund um die psychische Gesundheit nach ISO 45003:2021 die Grundlagen, um rasch einen etwaigen Handlungsbedarf im Betrieb zu erkennen und proaktiv ein Umfeld zu schaffen, das auch unter schwierigen Rahmenbedingungen die psychische Gesundheit fördert. Weil die meisten größeren Unternehmen bereits nach der ISO 45001 im Arbeits- und Gesundheitsschutz zertifiziert sind, können sie das Management der Vielfalt psychosozialer Risiken und psychischer Gefährdungen anhand des Standards nach ISO 45003:2021 verstärken und prüfen, wo gegebenenfalls noch Lücken sind.

Die Richtlinien der Europäischen Union zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz bei der Arbeit umfassen auch Rechtsvorschriften zur Arbeitsbelastung sowie zu psychosozialen Risiken. Auch wenn die psychischen Belastungen nicht umfänglich in einer gesonderten Gefährdungsbeurteilung erfasst werden müssen, so fordert beispielsweise der deutsche Gesetzgeber bei der Umsetzung in das einzelstaatliche Recht die Risiken sämtlicher betrieblicher Tätigkeiten für die physische und psychische Gesundheit zu berücksichtigen. Vor diesem Hintergrund bieten die mitunter disruptiv veränderten Arbeitsabläufe und Folgen der pandemischen Lage einen wichtigen Anlass, anhand der ISO 45003:2021 die psychischen Belastungsfaktoren neu zu erfassen, zu bewerten und Präventionsmaßnahmen einzuleiten.

Auch wenn die neue Norm ISO 45003:2021 nicht bindend ist, so ist sie dennoch ein weltweiter Standard zur Objektivierung eines weiterhin sensiblen Themas. Damit erleichtert der Leitfaden das Management psychischer Gesundheit und Sicherheit im betrieblichen Alltag. Der Standard stärkt nicht nur das Wertefundament für ein positives Arbeitsklima, sondern verbessert auch die organisatorische Resilienz.

Profitieren Sie von unserer Expertise

DEKRA ist Ihr vertrauensvoller und kompetenter Partner für die Begutachtung und Zertifizierung nach anerkannten Normen und Regelwerken, abgestimmt auf Ihre individuellen Bedürfnisse. Profitieren Sie von:

- unserem Status als anerkannte Zertifizierungsstelle,
- einem internationalen Netzwerk von erfahrenen Experten und Expertinnen und
- unserer umfassenden Unterstützung - jederzeit und überall auf der Welt.

Möchten Sie mehr über die ISO 45003 erfahren oder darüber, wie Ihr Unternehmen von ihrer Implementierung profitieren kann? Kontaktieren Sie uns!

Kontaktieren Sie uns!

Mehr erfahren!

Wünschen Sie weitere Informationen?
Besuchen Sie unsere Website:

dekra-certification.de