

A woman with short dark hair, wearing a white short-sleeved button-down shirt and dark trousers, is sitting at a wooden table. She has her hands clasped together and is looking down at a document on the table. A white mug is on the table in front of her. In the background, there is a bicycle and a dark door.

Struktur und Methoden der
ISO 45003:2021

WHITEPAPER
ISO 45003:2021

Die erste globale Norm zum Management psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz

Damit das Management psychosozialer Risiken auf allen Ebenen der Organisation Einzug findet, unterstützt die neue Norm ISO 45003:2021 Arbeitgeber mit praktischen Anweisungen, die psychosozialen Risiken ihrer Mitarbeiter zu erkennen und zu managen. Ziel ist, dass die gesamte Organisation auch bei einer Vielzahl externer Stressfaktoren weiterhin überlegt handeln und ihre Leistungsfähigkeit aufrechterhalten kann. Die ISO 45003:2021 ist kein zertifizierungsfähiger Standard. Die Konformität kann jedoch separat oder auch in Kombination mit einer Zertifizierung für das Managementsystem nach ISO 45001 bewertet werden.

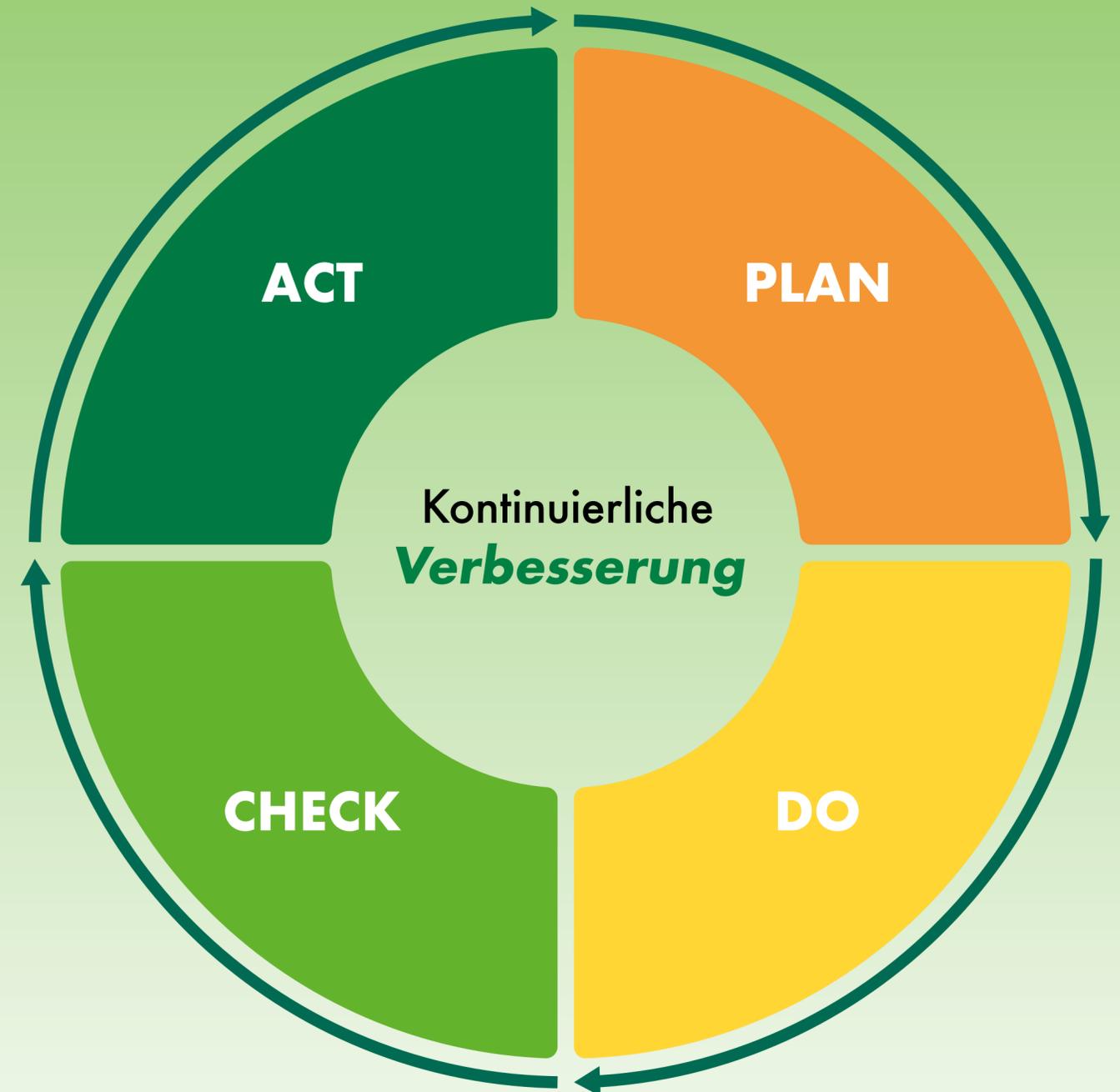
Inhalte der ISO 45003:2021

- ▶ Beispiele für psychosoziale Risikofaktoren im Arbeitsumfeld
- ▶ Informationen zur Sensibilisierung für psychosoziale Risiken
- ▶ Kompetenzen im Umgang mit psychosozialen Gefährdungen entwickeln
- ▶ Empfehlungen für Präventionsmaßnahmen zur Verbesserung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz
- ▶ Kontrollmaßnahmen zur Risikominderung

Der PDCA-Zyklus

Der Aufbau der Norm orientiert sich an dem grundlegenden Konzept der kontinuierlichen Verbesserung, dem PDCA-Zyklus: Plan, Do, Check, Act. Diese Methodik eignet sich gerade auch für eine psychische Gefährdungsbeurteilung, da psychosoziale Risiken im hohen Maße vom Kontext und persönlichen Umfeld abhängen. Was heute für die Organisation vorteilhaft ist, muss nicht auch noch morgen sinnvoll sein. Dies gilt besonders für ein Arbeitsschutz-Managementsystem rund um die Psyche in sehr dynamischen und von Krisen geprägten Marktstrukturen.

So wirken sich neue Anforderungen bei jedem einzelnen Menschen und im Verlauf der persönlichen Entwicklung unterschiedlich aus. Der PDCA-Zyklus hilft, das psychosoziale Risikomanagement regelmäßig auf Aktualität und Wirksamkeit zu überprüfen, um so Präventionsmaßnahmen kontinuierlich verbessern und an neue Rahmenbedingungen ggf. anpassen zu können. Voraussetzung ist, dass genau beobachtet wird und geeignete Indikatoren/Prüfpunkte gefunden werden, um die Wirksamkeit regelmäßig messen zu können.



PLAN, Do, Check, Act

In der Planungsphase soll die Organisation ein Grundverständnis für psychische Belastungsfolgen und daraus resultierende Krankheiten im Unternehmensumfeld erlangen. Der erste Schritt umfasst eine detaillierte Analyse der Ist-Situation. Dazu werden u.a. die rechtlichen Rahmenbedingungen dokumentiert, die sich aus den gesetzlichen Auflagen und Kundenanforderungen ergeben und wie sie eingehalten werden. Ebenso gilt es, die Erwartungshaltung der Beschäftigten sowie auch deren individuelles sozioökonomisches Umfeld zu verstehen. Zudem sind in Abhängigkeit der Unternehmensgröße die Einflussfaktoren von Dritten wie Stakeholdern, Zulieferer, Investoren, Behörden etc. zu berücksichtigen.

Auf Basis der Grundlagen sollte formuliert werden, welche Ziele das Unternehmen mit der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz erreichen will, und welche Ressourcen und Kompetenzen zur Verfügung stehen. Aus diesen Informationen erfolgt eine Sensibilisierung der Belegschaft, inwiefern das eigene Handeln die psychische Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen beeinträchtigen kann.

Der Standard empfiehlt die kombinierte Prävention aus:

Primärprävention: Gefahren verringern, Bewusstsein schaffen, Motivation steigern.

Sekundärprävention: Unterstützung von Mitarbeitern, um Stressfaktoren mit bewährten Schutzmaßnahmen aus der Arbeitspsychologie besser zu bewältigen.

Tertiärprävention: Die Wiedereingliederung von psychisch erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Das Schlüsseldokument ist die Gefährdungsbeurteilung, die Belastungsfaktoren und Maßnahmen benennt sowie die zur Verfügung stehenden Kompetenzen und Verantwortlichkeiten beschreibt.



Die Stufen zur Gefährdungsbeurteilung:

1. Festlegen von Tätigkeiten/Bereichen
2. Ermittlung der psychischen Belastung durch die Arbeitstätigkeit
3. Beurteilung der psychischen Belastung durch die Arbeitstätigkeit
4. Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen
5. Wirksamkeitskontrolle
6. Aktualisierung/Fortschreibung

Die Gefährdungsanalyse sollte keinen Stereotypen folgen, sondern die tatsächlichen Bedingungen, Umfeldfaktoren im Unternehmen sowie deren Wechselwirkungen berücksichtigen. Für die Gefährdungen der psychischen Sicherheit und Gesundheit hat der Austausch von subjektiven Erlebnissen der Mitarbeiter (Fragebögen, Fokusgruppen etc.) und der Führungskräfte (in C-Suites) nicht nur einen starken Effekt auf die Qualität der Analyse, sondern leitet auch eine veränderte Führungskultur hinsichtlich des Umgangs mit psychischen Belastungen ein. Durch die Formulierung messbarer Ziele ist sichergestellt, dass ihre Realisierung in der Phase CHECK überprüft werden kann.

Plan, DO, Check, Act

Mit der Umsetzungsphase (DO) soll nicht nur ein breiteres, agiles Bewusstsein für psychische Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz erreicht, sondern auch ein Verbesserungsplan für den betrieblichen Alltag erstellt werden. Für das Management konkreter psychische Gefährdungen stellt die Norm vier Themenfelder in den Fokus:

1. Change Management: Betriebliche Veränderungen, die psychische Belastungen auslösen können.
2. Outsourcing sowie Lieferantenbeziehungen können angesichts kritischer Rahmenbedingungen psychische Belastungen auslösen. Wer achtet auf die Belastungen von Zulieferern und die Stabilität persönlich erbrachter Leistungen von Lieferanten?
3. Psychologische Akuthilfe: Hierbei sollten psychosoziale Aspekte in die Notfallpläne integriert werden, zum Beispiel bei Naturkatastrophen, Unfällen, Terror.

4. Eingliederungsmanagement: Schulungen für Führungskräfte, wie sie bei der Wiedereingliederung von länger psychisch erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern diese unterstützen können und nicht durch stigmatisierendes Verhalten die Leistungsfähigkeit der Betroffenen begrenzen.

Plan, Do, CHECK, Act

In dieser Phase fragt die Norm, ob die Ziele und gewünschten Ergebnisse erreicht wurden. Werden die in der Planungsphase ermittelten Rahmenbedingungen eingehalten? Gibt es erprobte Prozesse, um die psychischen Belastungen zu identifizieren und zu reduzieren? Können größere Veränderungen rasch identifiziert werden? In internen Audits lässt sich die Effektivität der Prozesse feststellen, um darüber die Unternehmensleitung informieren zu können und gegebenenfalls Handlungsalternativen auszuwählen. Sollte sich eine Maßnahme als unwirksam erweisen, ist hier wieder in die Planungsphase einzusteigen.



Plan, Do, Check, ACT

Durch diese Phase entstehen Best Practices beim Umgang mit psychischen Belastungen. Sichtbar werden Vorgehensweisen, die sich bewährt haben und im betrieblichen Alltag hilfreich sind. Dabei sollte insbesondere auf Prozesse geachtet werden, die dabei unterstützen, Mängel sowie Risikofaktoren und Ursachen längerer Krankenstände aufzudecken. Hier soll vor allem deutlich werden, welche Maßnahmen schiefgelaufen sind und als Regel nicht mehr in Frage kommen.

Nach Abschluss dieser Phase sollte die Organisation proaktiv Veränderungen erkennen können, die sich auf die psychischen Arbeitsbedingungen auswirken und Anlass zum Handeln geben. Sollten sich Rahmenbedingungen ändern, muss ggf. die Planungs- und Check-Phase wieder durchlaufen werden.

Unternehmen profitieren gerade in Krisenzeiten von der ISO 45003:2021

Das Grundverständnis für Mental Health und psychische Belastungsfaktoren ist eine starke Botschaft an die Mitarbeiter und Lieferanten. Angesichts der Häufung von Gesundheitskrisen, Naturkatastrophen, Terror und kriegerischen Auseinandersetzungen sollte gute Führung das mentale Wohlbefinden von Beschäftigten stärker als bisher berücksichtigen. Gerade kleinere Unternehmen können durch Angststörungen und Depressionen in der Belegschaft wirtschaftlich unter Druck geraten.

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!**



Wünschen Sie weitere Informationen?
Besuchen Sie unsere Website:

 dekra-certification.de