WE ARE MENTAL
DIE WIRTSCHAFTSPSYCHOLOGINNEN

PSYCHISCHE GESUNDHEIT

White Paper zur Integration von Psychischer Gesundheit in die Unternehmenskultur



VON WE ARE MENTAL

FÜR ENTSCHEIDER:INNEN IN UNTERNEHMEN

PSYCHISCHE GESUNDHEIT

White Paper zur Integration von Psychischer Gesundheit in die Unternehmenskultur

© 2026 WE ARE MENTAL
Mental Health Agentur
www.wearemental.de | business@wearemental.de

Wozu dient das White Paper?

Das nachfolgende White Paper soll die Integration von Psychischer Gesundheit in die Unternehmenskultur erleichtern. Der Faktor "Psyche" wird in Zukunft eine immer größere Rolle im Arbeitskontext spielen. Wir von WE ARE MENTAL haben es uns zur Aufgabe gemacht, Unternehmen dabei zu unterstützen und zu begleiten, systematisch gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen zu etablieren und dies als Wettbewerbsvorteil zu verankern.

Für wen ist das White Paper?

Für Beschäftigte aus Abteilungen wie People & Culture, Human Resources, Betriebsträt:innen, Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheit, Geschäftsführer:innen und/oder Mitarbeitende.

Disclaimer: Dieses White Paper wurde von Melanie Meyer-Tischler und Melanie Faltermeier – WE ARE MENTAL - erstellt. Es darf ohne ausdrückliche Genehmigung in keiner Weise, auch nicht in Teilen, vervielfältigt oder verbreitet werden. Das Kopieren und Drucken sowie die direkte oder indirekte Wiederverwendung der enthaltenen Informationen ist ohne schriftliche Genehmigung der Autorinnen untersagt. Jede Nutzung, die nicht dem vorgesehenen Zweck entspricht, jede Weitergabe oder Veröffentlichung des Ganzen oder von Teilen ist verboten. Die enthaltenen Informationen basieren auf Daten, die aus zuverlässig eingestuften Quellen stammen, jedoch übernehmen Melanie Meyer-Tischler und Melanie Faltermeier hierfür keine Gewähr. Jegliche Art von Nennung Dritter ist unbezahlte Werbung.

INHALT

Mythen über Psyche am Arbeitsplatz..... 3

Die Notwendigkeit der Integration von Psyche..... 4

Die Zahlen, um zu handeln..... 5

Methoden zur Integration von Psychischer Gesundheit..... 6

Case Study: Psychische Gefährdungsbeurteilung..... 12

Psychische Gesundheit Vorteile..... 14

Über uns..... 15

Zusammenarbeit..... 17

Quellen..... 18

Hinweis

Im arbeitspsychologischen als auch -medizinischen Fachjargon wird mit "Psychischer Belastung" eigentlich "Psychische Beanspruchung" ausgedrückt - nach dem Belastungs-Beanspruchungskonzept nach Rohmert (1984; zitiert nach Rossbach et al. (2007)). [1] Psychische Belastung wird als der objektiv auf den Menschen gleichermaßen einwirkende Faktor verstanden (neutrale Konnotation), während die psychische Beanspruchung auf die subjektive und individuelle Verarbeitung sowie Bewältigung der Einflüsse abzielt (positive oder negative Konnotation). [2] Umgangssprachlich wird jedoch häufiger von "Belastung" gesprochen, weshalb wir uns zum besseren Verständnis ebenfalls hierauf einigten, wenngleich von "Beanspruchung" die Rede sein müsste.

Darüber hinaus schreiben wir "Psychische Gesundheit" immer groß, da es für uns einen eigenständigen Begriff darstellt.

MYTHEN
ÜBER PSYCHE AM ARBEITSPLATZ

"Wir wollen nicht die Büchse der Pandora öffnen und über Psyche am Arbeitsplatz sprechen, damit nicht plötzlich die halbe Belegschaft krank ist."	Falsch! Wenn über Psyche am Arbeitsplatz gesprochen wird, werden Scham- und Schuldgefühle abgebaut. Das wiederum fördert eine schnellere Entscheidung, sich entsprechende Hilfe und Unterstützung zu holen. Demnach ist genau das Gegenteil der Fall.
“Psychische Überbelastungen oder Erkrankungen haben wir nicht. Die sollen sich nicht so anstellen."	Falsch! Statistisch gesehen sind jedes Jahr ca. 27,8 % [3] der erwachsenen Bevölkerung in Deutschland von einer psychischen Erkrankung betroffen. Die Wahrscheinlichkeit ist demnach ziemlich hoch, dass in jedem Unternehmen jede vierte Person an einer psychischen Erkrankung leidet.
“Menschen mit psychischen Erkrankungen müssen mit Samthandschuhen angefasst werden und bringen keine Leistung mehr."	Falsch! Viele Menschen wollen keinen Sonderstatus. Darüber hinaus kann Arbeit auch für die Gesundung einiger Erkrankungen essenziell sein. Wie bei körperlichen Erkrankungen finden auch Menschen mit psychischen Erkrankungen einen Umgang, um ihren Alltag zu bewältigen. Sprecht gemeinsam darüber.
"Bitte sprecht in keinem Fall über Suizid. Das Thema ‘Psyche‘ ist an sich schon so schwer."	Falsch! Die Gesellschaft macht das Thema zu einem Schweren. Natürlich sind psychische Erkrankungen teilweise schwerer greifbar als physische Erkrankungen. Schlichtweg, weil sie nicht sichtbar sind. Das bedeutet aber nicht, dass das Thema zwingend schwer sein muss. Nur weil wir nicht darüber sprechen, heißt es nicht, dass es nicht vorhanden ist. Gedanken wie "Ich kann das nicht mehr" oder "Ich möchte das nicht mehr" kennen übrigens sehr viele Menschen. (Was nicht gleich suizidales Verhalten mit sich bringt.)
“Menschen mit psychischer Erkrankung bilden sich das meist nur ein und wollen Aufmerksamkeit.“	Falsch! Zunächst: ob jemand erkrankt ist oder kurz vor einem Erschöpfungssyndrom steht, entscheiden Fachexperten und -expertinnen (genauso, inwiefern eine Arbeitsunfähigkeit sinnvoll ist). Sprache formt unser Bild von der Gesellschaft. Mit solchen Aussagen werden Menschen stigmatisiert, was häufig zu Selbststigmatisierung führt und sie sich ggf. deshalb nicht trauen Hilfe in Anspruch zu nehmen.

DIE NOTWENDIGKEIT
DER INTEGRATION VON PSYCHE

Eine einfache Rechnung

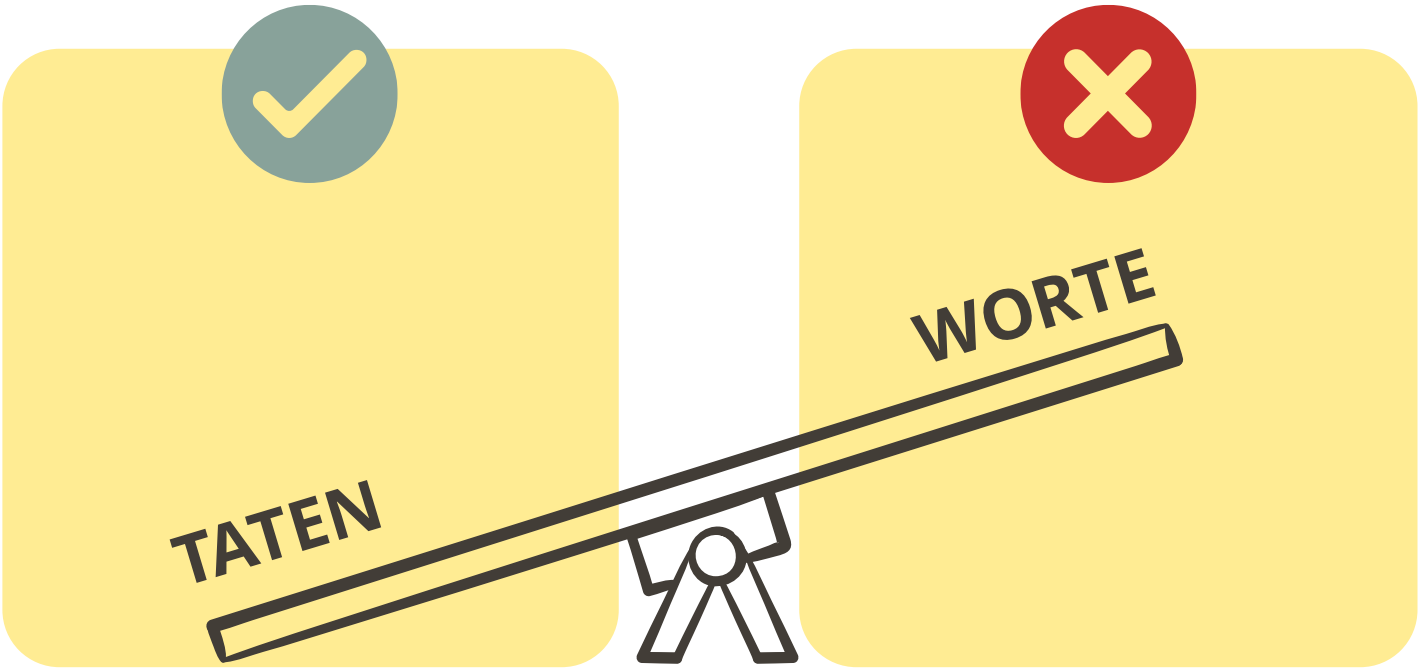
Laut Statistik fehlen in den nächsten 10 Jahren über 4 - 5 Millionen Arbeitnehmer:innen. Babyboomer-Jahrgänge gehen nach und nach in Rente. Die jüngere Generation ist weniger geburtenstark wie die Babyboomer. Bedeutet: der Fachkräftemangel wird in den nächsten Jahren verstärkt. Demgegenüber stehen Arbeitsbedingungen, bei denen immer weniger Menschen freiwillig arbeiten möchten. Die Statistiken von Krankenkassen zeigen: Psychische Leiden überholen (je nach Krankenkasse und Bundesland) allmählich die Fehlzeiten von Muskel-Skelett-Erkrankungen oder Atemwegserkrankungen. Zugleich ist die Krankheitstagedauer bei psychischen Leiden ist im Vergleich höher als bei anderen Erkrankungen. Ergo: es wird nicht nur immer weniger Arbeitnehmer:innen geben, sie könnten künftig auch für längere Zeit ausfallen.

Neue Anforderungen der Generationen

Hinzu kommen die neuen Anforderungen an den Arbeitsmarkt der nachfolgenden Generationen. Sie fordern Arbeitsbedingungen, die Unternehmen vor neue Herausforderungen stellen: mehr Leben statt Arbeit, flexible Arbeitszeitmodelle, Fokus auf soft facts statt hard facts oder stärkere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Der Arbeitsmarkt der Zukunft braucht ein Umdenken

Unter Anbetracht der Tatsache, dass unser Alltag von immer größeren Krisen heimgesucht wird und die Zukunft des Arbeitsmarktes auf fragilem Boden nährt, wenn wir so weitermachen wie bisher, benötigen Unternehmen ein Umdenken. Mit gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen können Unternehmen dem Wandel der Zeit gerecht werden.



ZAHLEN
UM ZU HANDELN

ACHTUNG!

Manager:innen haben einen größeren Einfluss auf die mentale Gesundheit als Ärzt:innen und Therapeut:innen! [4]

7 VON 10

Mitarbeitenden wünschten, ihr Unternehmen (70 %) und Manager:innen (68 %) würden **mehr tun, um ihre Psychische Gesundheit zu unterstützen.** [4]

60%

der Mitarbeitenden weltweit geben an, dass ihre **Arbeit der größte Einflussfaktor auf ihre Psychische Gesundheit ist. [4]**

40%

der Mitarbeitenden sind „oft“ oder „immer“ **wegen der Arbeit gestresst. [4]**

(Untersuchungen zeigen, dass C-Level-Führungskräfte viele der gleichen Lasten tragen wie ihre Mitarbeitenden.)

Aber selbst wenn sie zugeben, dass ihre Arbeitsbelastung ein Problem darstellt, sagen

38%

der Mitarbeitenden, dass sie „**selten**“ oder „**nie**“ mit ihrem Vorgesetzten darüber sprachen. [4]

Die Gründe waren:

- „meinem Vorgesetzen wäre es egal“ (16%) oder
- „mein Vorgesetzter ist zu beschäftigt“ (13%).
- Andere haben das Gefühl, dass sie „in der Lage sein sollten, es selbst herauszufinden“ (20%) [4]



1 VON 5

Führungskräften auf C-Level gibt zu, dass sie sich bei der Arbeit „oft“ oder „immer" **zynisch, gereizt und ausgebrannt fühlt. [4]**

35%

der C-Level Führungskräfte sind „oft“ oder „immer“ **wegen der Arbeit gestresst. [4]**

43%

der **Betroffenen** denken, es würde **ihnen schaden**, am Arbeitsplatz **offen über psychische Belastungen zu sprechen. [5]**

DIE WORLD HEALTH ORGANIZATION

Selbst die WHO veröffentlichte im September 2022 die "WHO guidelines on mental health at work", mit den Kernbausteinen: Prevent, Protect & Promote, Support. [6] Immer mehr Institutionen wie Krankenkassen fordern eine stärkere Fokussierung auf Prävention. Diesem (längst notwendigen) Anspruch wollen wir von WE ARE MENTAL auf dem deutschen Arbeitsmarkt gerecht werden, weshalb auf den nachfolgenden Seiten viele Anhaltspunkte für die Integration Psychischer Gesundheit in die Unternehmenskultur aufgelistet sind.

INTEGRATION
VON PSYCHISCHER GESUNDHEIT

Psychische Gesundheit in die Unternehmenskultur integrieren

Es scheint, als gäbe es Hürden oder gar Berührungsängste bei Arbeitgebenden, wenn es um das Thema "Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz" geht.
Häufige Aussagen, die uns diesbezüglich erreichen:

- Wir wissen nicht, wo wir anfangen sollen
- Wir haben nicht so viel Budget
- Wir haben nicht so viele Kapazitäten
- Wir möchten nicht öffentlich über das Thema sprechen

Und da haben wir gute Nachrichten: wir können das sehr gut nachvollziehen. Lasst uns euch zeigen, was die Integration alles bedeutet, wo ihr anfangen könnt und welche Möglichkeiten es gibt, um „Psyche“ als wettbewerbsfähigen Baustein zu integrieren.

ANALYSE, ANALYSE, ANALYSE

Startet mit einer Analyse eurer Unternehmenskultur und habt keine Scheu davor. Führt die Psychische Gefährdungsbeurteilung als fortwährendes Mitarbeiterbefragungstool ein und erfüllt zugleich das Arbeitsschutzgesetz. Die stetige Durchführung der Psychischen Gefährdungsbeurteilung hat den Vorteil, dass Gefährdungen und Potentiale ermittelt werden und Maßnahmen dort ankommen, wo sie ankommen sollen.

RISIKEN UND CHANCEN

Nutzt die Chancen, die in eurer Unternehmenskultur bereits da sind und fokussiert euch nicht nur auf die Risiken. Ihr wisst nicht wie ihr die Risiken und Chancen rausfindet? Mit der Psychischen Gefährdungsbeurteilung. Analysiert werden die Arbeitsbedingungen zu folgenden Merkmalsbereichen: Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, Soziale Beziehungen, Arbeitsumgebung und Neue Arbeitsformen. Im Fragebogen von WE ARE MENTAL werden außerdem noch drei Globale Fragen sowie die Belastung "seit Corona" abgefragt, um ein holistisches Bild der Unternehmenskultur zu betrachten.

PSYCHOLOGISCH SICHERE UNTERNEHMENSKULTUR

Wie psychologisch sicher ist eure Unternehmenskultur? Einige Faktoren spielen für die psychologische Sicherheit eine Rolle wie bspw.: jede:r spricht gleich viel, offen die eigene Meinung vertreten, Fehler als Lernfelder sehen usw.. Die Kernfrage: können Ideen, Konflikte, Feedback, Grenzen und Probleme ohne Konsequenzen angesprochen werden?

INTEGRATION
VON PSYCHISCHER GESUNDHEIT

NICHT NUR PSYCHE - EINE GANZE KAMPAGNE

Zu uns Menschen gehört nicht nur die Psyche, sondern auch die Bewegung, die Ernährung, die sozialen Kontakte. All das beeinflusst uns. Eben ein biopsychosozialer Ansatz. Unser Tipp: denkt nicht allein an die Psyche, blickt vielmehr über den Tellerrand. Welchen Einfluss hat zum Beispiel Musik oder Ernährung auf unser Wohlbefinden. Entwickelt aus all den Themen eine Kampagne für das ganze Jahr und motiviert eure Belegschaft.

DER ROSA ELEFANT

Wie nachhaltig sind Kurse und Trainings, die die (Psychische) Gesundheit der Mitarbeitenden stärken sollen, wenn aber unter keinen Umständen der rosa Elefant aka Erkrankungen angesprochen werden sollen? Es gibt keine Gesundheit ohne Krankheit. Und genau dies muss auch thematisiert werden, da es ein essentiell wirksamer Bereich der Psychoedukation und Gesundheitskompetenz darstellt. Scheut euch also nicht hiervor. Einige Mythen haben wir bereits aus dem Weg geräumt.

MENTAL HEALTH FIRST AIDER KURSE

Ersthelfer und Ersthelferinnen für physische Belangen sind mittlerweile in vielen Unternehmen Standard. Immerhin kann es durchaus vorkommen, dass sich Menschen auch im Arbeitskontext schneiden, die Treppe hinunter fallen oder irgendein anderer Arbeitsunfall passiert. Erste-Hilfe-Kurse gibt es mittlerweile auch für die Psyche. Bildet eure Mitarbeitenden hierfür aus.

EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAM

Stellt euren Mitarbeitenden psychologische Beratungs- und Anlaufstellen zur Verfügung, an die sie sich wenden können. Bedenkt, dass nicht unbedingt immer psychische Erkrankungen eure Mitarbeitenden belasten. Auch die Pflege von Angehörigen, Krankheit im nahen Umfeld, Trauer oder Familienkrisen können als Belastungen empfunden werden.

VERPFLICHTENDE TRAININGS

Meist ist ein Online-Training zu Datenschutz in größeren Unternehmen Standard. Führt genauso verpflichtende Trainings zu Psychischer Gesundheit für all eure Mitarbeitenden ein.

INTEGRATION
VON PSYCHISCHER GESUNDHEIT

TEILHABE VON ERKRANKTEN

Egal ob psychische oder physische Erkrankung: schließt sie nicht aus und lasst Betroffene ganz normal am Arbeitsalltag teilhaben. Eignet euch Fachwissen über das betriebliche Eingliederungsmanagement an, sorgt für eine reibungslose Wiedereingliederung. Sprecht mit den Betroffenen und den Führungskräften, um so viel Unterstützung wie nötig anzubieten und so wenig Verantwortung wie möglich abzunehmen.

MAKING LEADERS TO SUPPORTERS

Manager:innen haben einen größeren Einfluss auf die mentale Gesundheit als Ärzt:innen und Therapeut:innen! Führung bedeutet - in gewissem Maße - Verantwortung für die Teammitglieder. Checkt, wie eure Führungskräfte (als auch Mitarbeitenden) bzgl. Psyche sensibilisiert sind und macht sie zu echten Unterstützer:innen.

INKLUSIVE KOMMUNIKATION

Bilder sagen mehr als tausend Worte. Doch auch Worte können verletzen. Achtet auf eine inklusive Kommunikation, sodass das Stigma psychischer Erkrankungen verringert wird. Nehmt euch auch diverse Themen vor. Sprecht über Gendermedizin oder geschlechtsspezifische Unterschiede bei verschiedenen Erkrankungen.

FRAGEN? FRAGEN!

Wie sich psychische Erkrankungen und Belastungen äußern, ist bei jedem Individuum unterschiedlich. Bevor ihr Schlussfolgerungen, Rückschlüsse oder Annahmen trefft, fragt die betroffene Person lieber, was sie braucht. Akzeptiert und respektiert jedoch auch, wenn die Person das aktuell nicht beantworten kann oder möchte.

GESUNDHEITSKOMPETENZ

Das Bewusstsein um psychische Erkrankungen nimmt auch medial immer mehr zu. Doch wichtig ist auch der Umgang ebensolcher. Deshalb ist der Aufbau von Gesundheitskompetenz durch Psychoedukation (Anm.: Bei der Psychoedukation werden komplizierte medizinisch-wissenschaftliche Fakten in einfache Sprache übersetzt) enorm wichtig. Ein aktiver Austausch mit Personen, die bereits Erfahrung mit Erkrankungen haben, fördert den Aufbau und den Abbau von Scham.

INTEGRATION
VON PSYCHISCHER GESUNDHEIT

EMPLOYER BRANDING

Wenn ihr die Psychische Gesundheit intern integriert, dann BITTE, sprecht auch darüber. Für die Glaubwürdigkeit sollte natürlich zuerst die interne Basis gefestigt sein, doch zeigt auch nach außen, dass es euch wichtig ist und ersetzt ggf. den kostenlosen Obstkorb in euren Stellenanzeigen mit Coachings, psychologischer Betreuung o.ä.. (Betreibt jedoch kein well-washing)

ONBOARDING

Gebt euren Neueinstellungen das Gefühl, dass ihr es ernst meint und integriert bereits das Thema "Psychische Gesundheit" im Onboarding. Eine nachhaltige Integration findet natürlich nur statt, wenn bereits die gesamte Belegschaft ausreichend geschult ist und ihr nicht erst bei den Neueinstellungen startet.

SICHTBARKEIT UNTERREPRÄSENTIERTER ZIELGRUPPEN

Wie präsent sind die LGBTQ+ Community oder Menschen mit Behinderung in eurem Unternehmen? Wie präsent sind überhaupt die Menschen mit ihren persönlichen Geschichten in eurem Unternehmen? Findet regelmäßig ein Austausch zwischen euch statt? Hört ihr ihnen zu? Lernt und versteht ihr? Natürlich möchten das nicht alle. Aber ihnen zumindest eine Plattform geben, damit auch sie gesehen werden, ist ein Angebot.

ACHTSAMKEITS- UND STRESSMANAGEMENTKURSE

Die Integration Psychischer Gesundheit ist bei weitem mehr als Achtsamkeit. Dennoch sind Achtsamkeits- und/oder Stressmanagementkurse eine gute Ergänzung, zugleich Wertschätzung als auch eine Hilfestellung für eure Mitarbeitenden. Hierzu ist noch zu sagen: sprecht unbedingt auch den rosa Elefanten an und verortet eine nicht adäquate Bewältigung eurer Mitarbeitenden nicht ausschließlich im Individuum selbst, sondern betrachtet auch die Umstände. Denkt ebenfalls daran, dass Mitarbeitende die Kurse während ihrer Arbeitszeit ausführen dürfen.

NOTFALLPLAN

Welchen Notfallplan gibt es, wenn andere Teammitglieder krank sind? Ist von vornherein klar, welche Aufgaben von der Person dringend übernommen werden müssen?

INTEGRATION
VON PSYCHISCHER GESUNDHEIT

REAKTIONEN AUF GRENZEN ALS AUCH STÄRKEN

Kennt ihr die individuellen Grenzen und Stärken Eurer Kolleg:innen? Geht in den Austausch und sorgt dafür, dass sie respektiert und eingehalten werden. So fördert ihr wiederum auch die psychologische Sicherheit, die Motivation, die Zugehörigkeit sowie die Bindung an das Unternehmen. Ihr könnt euren Mitarbeitenden zum Beispiel Stärkentests zur Verfügung stellen, sodass jede:r im Team weiß, wo die jeweiligen Grenzen als auch Stärken liegen.

RÜCKZUG?

Gerade in der Post-Pandemie-Zeit haben sich neue Arbeitsweisen etabliert. Diese können Räume für Rückzug erfordern, sodass Menschen mit unterschiedlichen Bedürfnissen fokussiert und konzentriert arbeiten können.

MEETING-REGELN

Wie voll ist der Terminkalender eurer Mitarbeitenden? Haben sie genug Zeit, um in Ruhe ihre Arbeit zu erledigen? Baut eine kurze Verschnaufpause ein. Bspw. ein 30-Minuten-Meeting nur für 25 Minuten und ein 60-Minuten-Meeting für 50 Minuten anzusetzen.

SOZIALE PROJEKTE

Räumt euren Mitarbeitenden Zeit für soziales Engagement während der Arbeitszeit ein. Und zwar so, dass sie diese Zeit ohne schlechtes Gewissen gegenüber Kolleg:innen abhalten können. Soziale Kontakte sind enorm wichtig. Nicht nur in Form von sinnhaften, sozialen Projekten.

ARBEITENDE ELTERN

Unterstützt arbeitende Eltern, in dem ihr ihnen eine Plattform bietet, sich über Hürden und Erfahrungen auszutauschen. Schafft zugleich flexible Arbeitszeitmodelle (nicht nur für Eltern, versteht sich, aber kommt ihnen entgegen). Natürlich könnt ihr auch hausinterne Kindergartenplätze oder Eltern-Kind-Arbeitsräume zur Verfügung stellen.

INTEGRATION
VON PSYCHISCHER GESUNDHEIT

MENTAL HEALTH DAY-OFF

Ob Menstruationsurlaub oder einen Urlaubstag für die Psychische Gesundheit. Immer mehr Unternehmen setzen neben der 4-Tage-Woche auf weitere Angebote, um ihren Mitarbeitenden Wertschätzung und Entlastung entgegenzubringen. Natürlich ist es mit einem Urlaubstag für die Psychische Gesundheit nicht getan. Es geht hierbei auch mehr um die Kommunikation und das Signal in Verbindung mit anderen Aktionen.

URLAUB VOR- UND NACHBEREITEN

Urlaub und gleich mal krank. Wer kennt das nicht? Meist fällt vor dem Urlaub noch so viel an, das erledigt werden muss, damit Mitarbeitende erst einmal getrost in den Urlaub gehen können. (Das allein zeigt schon die hohe Bereitschaft und die Gewissenhaftigkeit eurer Belegschaft). Sorgt dafür, dass sie nicht übergestresst in ihren Urlaub starten und zugleich nicht direkt nach dem Urlaub mit zig Themen überhäuft werden. Plant Puffer ein.

ES DARF SPASS MACHEN

Ein weiterer Trugschluss und Mythos ist, dass Psyche ein schweres Thema zu sein scheint, welches nicht unbedingt Spaß macht. In manchen Fällen mag dies auch Realität sein. Doch es geht in erster Linie darum, den Mitarbeitenden den Zugang zu erleichtern. Daher ist die Herleitung an das Thema auch oft mit guter Kommunikation, Gamification, Challenges und Experimenten verknüpft. Probiert aus und lacht dabei auch mal.

BRINGT BETROFFENE ERFAHRUNGSEXPERT:INNEN ZUSAMMEN

Eine sehr wirksame Maßnahme, um Mitarbeitende zu sensibilisieren und Vorurteile abzubauen, sind Erfahrungsberichte von betroffenen Erfahrungsexpert:innen. Sucht euch intern oder extern Menschen, die offen darüber sprechen. Bringt die Menschen zusammen. Baut Barrieren ab.

VERANTWORTUNG AUF BEIDEN SEITEN

Niemand trägt allein die Verantwortung für die Psychische Gesundheit. Psychische Belastungen und Erkrankungen sind multifaktoriell. Sie ist weder ausschließlich im Individuum zu verorten, noch sind Arbeitgebende allein dafür verantwortlich, dass es den Mitarbeitenden gut geht. Jede:r hat einen Anteil am Wohlergehen. Das steht sogar im Gesetz. Also nähert euch an, meint es ernst und vermeidet well-washing.

CASE STUDY
PSYCHISCHE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

SPECIAL

Ausgangslage:
Der Betriebsrat in Verbindung mit der Human Ressource Abteilung und der zuständigen Person für Arbeitsschutz-/Arbeitssicherheit trat an uns heran, da zum einen die Psychische Gefährdungsbeurteilung nach drei Jahren erneuert werden musste, zum anderen ist bei der letzten Durchführung im Nachgang nichts weiter passiert. Aufgrund dessen wollten die Verantwortlichen das Thema nun nachhaltig angehen - ebenfalls nachdem sich die Pandemie dem Ende neigte und sie generell das Thema der Psychischen Gesundheit/Krankheit aufgrund der steigenden gesellschaftlichen Awareness mehr in den Fokus rücken möchten.

Mitarbeitendenanzahl: 350
Arbeitsbereiche: 10
Zusammenarbeit: Mai 2022 - bis heute
Durchführungszeitraum Befragung: 11.07. – 25.07.2022
Rücklaufquote: 72 %

ABLAUF

Mit Beginn der Zusammenarbeit startet die Integration der Psychischen Gesundheit in die Unternehmenskultur. Um die Nachhaltigkeit zu gewährleisten, starten wir mit der Analyse der Unternehmenskultur auf Basis der Psychischen Gefährdungsbeurteilung:

- Bildung einer internen Steuergruppe zur kompletten Abstimmung Organisation
- Auftaktveranstaltung im Juli 2022 vor Ort mit der gesamten Belegschaft
- Durchführung der Befragung mit unserem eigens entwickelten Fragebogen mit einer Vergleichsstichprobe von 21.567 (Stand Oktober 2022)
- Individuelle Auswertung der Ergebnisse, inkl. Maßnahmenvorschläge und Berichterstellung für Behörden (alles mit Hilfe unserer wirtschaftspsychologischen Fachkompetenz)
- Präsentation der Ergebnisse vor der Steuergruppe (Diskutieren von Maßnahmen, Planung nächster Schritte und damit verbundener Kommunikation an die Belegschaft)
- Präsentation der Ergebnisse und nächster Schritte vor Ort mit der gesamten Belegschaft
- Maßnahmen-Workshops und Evaluierung

CASE STUDY
PSYCHISCHE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

SPECIAL

ERGEBNISSE

Die Mitarbeitenden arbeiten gerne (im zuvor genannten) Unternehmen, sind insgesamt sehr zufrieden. Es konnten sehr viele Potentiale ermitteln werden, jedoch besteht eine hohe Psychische Belastung und eine leicht erhöhte Kündigungsabsicht. Diese setzt sich wiederum zusammen aus den gefährdeten Bereichen der Gesamtorganisation (welche bei uns durchgehend in Bezug zum jeweiligen Arbeitsbereich gesetzt werden):

- **Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe:** zu wenig Informationen, zu viel Verantwortung, Emotionale Inanspruchnahme zu gering
- **Arbeitsorganisation:** Störungen/Unterbrechungen, Arbeitsintensität, Überstunden
- **Soziale Beziehungen:** Konflikte mit Kolleg:innen, fehlendes Feedback von Führungskräften
- **Arbeitsumgebung:** Arbeitsmittel, Arbeitsplatz und Information
- **Neue Arbeitsformen:** Dauerhafte Erreichbarkeit
- **Corona:** Zusammenarbeit mit Kolleg:innen und psychische Belastung seit Corona erhöht

MASSNAHMEN & EVALUIERUNG

Auf Basis der Ergebnisse wurden von uns erste Maßnahmenvorschläge erarbeitet und im Anschluss gemeinsam mit der Steuergruppe und einzelnen Mitarbeitenden vertieft und spezifiziert. Der Anspruch ist hierbei nicht, die Risiken vollständig zu eliminieren, sondern sowohl auf die Risiken als auch auf die Potentiale ein Hauptaugenmerk zu legen. Es gibt kein Unternehmen, bei dem keine Gefährdungen vorhanden sind, es geht jedoch um den Umgang ebendieser. Zugleich geht es bei der Einführung der Maßnahmen nicht um Masse. Aufgrund dessen erarbeiteten wir folgende zielgruppenspezifischen Maßnahmen:

- Psychoedukation zur Sensibilisierung und Entstigmatisierung mit allen Abteilungen
- Workshops zu Führung und Kommunikation
- Erneute Übermittlung der Unternehmenswerte, welche durch die Corona Situation nicht mehr gelebt wurden
- Audio-Trainings mit Workbook zu verschiedenen Themen
- Planung der ersten Evaluierungsrunde im Frühjahr 2024

PSYCHISCHE GESUNDHEIT
VORTEILE

Vorteile der Integration von Psychischer Gesundheit:

Psychische Gesundheit in die Unternehmenskultur zu integrieren ist heutzutage keine Option mehr, sondern ein MUSS. Zahlreiche Studien sowie Krankenkassenberichte zeigen ein Ausmaß, bei dem auch Unternehmen aufgefordert sind, für ihre Mitarbeitenden bestmöglich zu sorgen.



BINDUNG
der Mitarbeitenden an das Unternehmen



EMPLOYER BRANDING
für starke Außenwirkung - gerade im Hiring Prozess



LANGFRISTIGE VERBESSERUNG
der Gesundheit und des Wohlbefindens bei der Arbeit



VERANTWORTUNG
gegenüber den Beschäftigten und der Gesellschaft



KOSTENSENKUNG
durch Prävention von Langzeitausfällen der Mitarbeitenden

RETURN ON INVEST

Jeder in Prävention investierte Euro spart mindestens zwei Euro. [7]

ÜBER UNS

WE ARE MENTAL ist eine Münchener Mental Health Agentur mit Fokus auf Mental Health Kampagnen und der Durchführung der Psychischen Gefährdungsbeurteilung. Sie schafft deutschlandweit nachhaltig gesundheitsförderliche Unternehmen, indem alle Menschen und Strukturen im Unternehmen berücksichtigt werden. Durch unseren Prozess wird das Thema Psychische Gesundheit ganzheitlich auf allen Ebenen im Unternehmen und somit in die Unternehmenskultur integriert.



Die Gründerinnen, Melanie Faltermeier (li.) und Melanie Meyer-Tischler (re.), sind **studierte Wirtschaftspsychologinnen, Dozentinnen, Autorinnen und Podcasterinnen.** Sie begleiten Unternehmen von den Herausforderungen zwischen Arbeit und Mensch bis hin zu dem Weg einer nachhaltigen und psychisch-gesundheitsförderlichen Arbeitsplatz- und Unternehmenskultur. Bisher haben sie zusammen mehr als **50.000 Menschen** zum Thema Psychische Gesundheit in Unternehmen erreicht.

Auszug unserer Kunden, die wir beim Thema Psychische Gesundheit begleiten:

… außerdem einen der größten Automobilzulieferer weltweit sowie eines der führenden globalen Technologieunternehmen.

Publikationen:

Auszeichnungen:

ÜBER UNS



VISION

Unsere Vision ist es, für die jetzige sowie alle nachfolgenden Generationen eine gesundheitsförderliche Arbeitswelt zu schaffen, in der psychische Belastungen und Gesundheitsrisiken reduziert werden. Psychische Gesundheit soll neben der Physischen Gesundheit ein zentraler und gleichberechtigter Aspekt der modernen Arbeitswelt sein. Dies erfordert Inklusion und Diversität jeglicher psychischen Beanspruchungen und Erkrankungen. Unser Ziel ist es, dass psychische Belastungen generationsübergreifend als reales Arbeitsproblem anerkannt und adäquat bewältigt werden.



MISSION

Unsere Mission ist es, mit der Identifikation und Analyse von Risiken und Potentiale innerhalb der Unternehmenskultur für eine psychisch-gesundheitsförderliche und nachhaltige Integration der Psychischen Gesundheit zu sorgen. Als Fachexpertinnen der Psychischen Gefährdungsbeurteilung setzen wir uns dafür ein, psychische Gefährdungen im Arbeitskontext frühzeitig zu erkennen und adäquat zu minimieren. Zugleich werden wir uns für mehr Aufklärung und Sensibilisierung sowie eine arbeitsplatzbezogene Politik stark machen, die es ermöglicht, dass Mitarbeitende eine ausgewogene Work-Life-Balance aufrechterhalten können.

Unser Ziel: Bis 2030 mindestens 300 Psychische Gefährdungsbeurteilungen in Unternehmen durchführen und 750.000 Menschen erreichen, um die Generationslücke mit gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen adäquat zu schließen

Unsere Kooperationspartner:innen: ICAS KlenicoMe

Unsere Netzwerkpartner:innen:

GEMARA Der Weg beginnt vor Deiner Tür · hahnzog · BEMpsy · BGM BUDDYS · MICHAEL BASEL DEIN PERSPEKTIVWECHSEL · MARC UHLMANN HEAD COACHING

Mental Health Crowd · GESUNDHEIT BEWEGT · GESUNDHEIT@WORK FLORIAN SPRATER · mind and motion · pia baur MINDFUL COACHING & TRAINING · REDEZEIT FÜR DICH. FOR FREE #virtualsupporttalks · DIAGNOSE: ARBEITSFÄHIG

ZUSAMMENARBEIT



PSYCHISCHE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

Mit unserem explizit entwickelten Fragebogen profitiert ihr von einem fundierten und wissenschaftlich geprüften Tool zur Analyse eurer Unternehmenskultur Zugleich erfüllt ihr das Arbeitsschutzgesetz.



MENTAL HEALTH KAMPAGNEN

Wir erarbeiten gemeinsam mit euch eine Mental Health Kampagne und Strategie für das ganze Jahr mit Science Snacks, Tools, Challenges und adäquater Kommunikation. Beugt Well-washing vor.



BERATUNG & INTERNE KOMMUNIKATION

Ihr habt bereits einige Maßnahmen eingeführt und benötigt Unterstützung bei der weiteren Planung und der internen & externen Kommunikation? Hier beraten wir euch gerne.



VORTRÄGE & SCHULUNGEN

Vorträge über Psyche am Arbeitsplatz, Stress, Sensibilisierung, Aufklärung und Entstigmatisierung oder Schulungen zur Psychischen Gefährdungsbeurteilung? Hier sind wir.



WORKSHOPS

Mit unseren Workshops profitiert ihr von zielgerichteten und wirkungsvollen Tools sowie Übungen, wertvolle und praxisnahe Impulse, die am Tag danach umgesetzt werden können.



COACHINGS

Während der Befragung stehen wir euren Mitarbeitenden mit Coachings zur Seite. Darüber hinaus arbeiten wir auch mit dem AVEM-Fragebogen, der das arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster analysiert.



AUDIO-TRAININGS

Wir nehmen für euch individuelle und kurze Audio-Trainings, mit und ohne Workbook, für eure Mitarbeitenden zu verschiedenen Themen auf.

KONTAKT
business@wearemental.de

QUELLEN

[1] Rossbach, B., Löffler, K. I., Mayer-Popken, O., Konietzko, J., & Dupuis, H. (2007). ***Belastungs- und Beanspruchungskonzept***. Handbuch der Arbeitsmedizin–1. Erg. Lfg, 3(07).

[2] Oppolzer, A. (2010). Psychische Belastungsrisiken aus Sicht der Arbeitswissenschaft und Ansätze für die Prävention. In B. Badura (Hrsg.), Fehlzeiten Report 2009 – Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren – Wohlbefinden fördern (S. 13–22). Springer Medizin.

[3] Jacobi F, Höfler M, Strehle J, Mack S, Gerschler A, Scholl L, Busch MA, Maske U, Hapke U, Gaebel W, Maier W, Wagner M, Zielasek J, Wittchen HU (2014). ***Psychische Störungen in der Allgemeinbevölkerung***. Studie zur Gesundheit Erwachsener in Deutschland und ihr Zusatzmodul „Psychische Gesundheit" (DEGS1MH). Nervenarzt 85:77–87.

[4] Mental Health at Work: Managers and Money. Das Workforce Institute der UKG befragte 3.400 Personen aus über 10 Ländern von 16. September bis 1. Oktober 2022. Insgesamt antworteten 2.200 Mitarbeitende (einschließlich Manager) in 10 Ländern. https://www.ukg.com/resources/article/mental-health-work-managers-and-money . Zugriff: 28.02.2023

[5] deutsche Arbeitnehmer:innen, die einer Bürotätigkeit nachgehen, davon 1.001 Teilnehmer:innen ohne und weitere 1.017 Teilnehmer:innen mit Führungsverantwortung. YouGov im Auftrag von LinkedIn, online von 27.-30. September 2021, mit Unterstützung bei der Fragebogenerstellung von Nora Blum, Psychologin und CEO von Selfapy.

[6] WHO (2022). ***WHO guidelines on mental health at work.*** Geneva: World Health Organization. https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052. Zugriff: 28.09.2022

[7] iga.Report 40 (2019). ***Wirksamkeit und Nutzen arbeitsweltbezogener Gesundheitsförderung und Prävention***. https://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Reporte/Dokumente/iga-Report_40_Wirksamkeit_und_Nutzen_Gesundheitsfoerderung_Praevention.pdf. Zugriff: 15.02.2023

Bildquelle Cover: Vie Studio von Pexels