**Wirksamkeitskontrolle als Schlüssel zum effektiven Gesundheitsmanagement in Unternehmen**

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen: entscheidender Prozess im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements / Wirksamkeitskontrolle ermittelt Effektivität und Nachhaltigkeit von Investitionen in die Gesundheit von Mitarbeitenden / <http://www.tuv.com/gbu-psyche>

Köln, 18. Juni 2024. Psychische Belastungen bei der Arbeit schaden nicht nur den Betroffenen, sie führen in Unternehmen auch seit Jahren zu steigenden Ausfallzeiten: Wie der DAK PsychReport1 zeigt, ist die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Erkrankungen von 2013 bis 2023 um 52 Prozent gestiegen. Unternehmen können mit der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen krankmachende Arbeitsbedingungen erkennen und durch geeignete Maßnahmen abfedern. „Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen stößt einen Veränderungsprozess an: Nach der Analyse und entsprechenden Maßnahmen folgt nach zwei bis drei Jahren die Wirksamkeitskontrolle. Sie ist für mich der charmanteste Schritt in diesem Prozess, denn sie zeigt, welche Maßnahmen wirken und welche angepasst werden müssen“, erläutert Dr. Maxi Robinski, Arbeitspsychologin bei TÜV Rheinland. Obwohl die Aufsichtsbehörden eine umfassende Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen erwarten, bleiben viele Unternehmen nach den ersten Schritten stehen und vergeben so eine Chance zur Weiterentwicklung und Wettbewerbsfähigkeit im agilen Marktgeschehen.

**Handlungsbedarf erkennen und Ressourcen gezielt und nachhaltig einsetzen**

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen deckt beispielsweise auf, ob sich Mitarbeitende durch die Führungsqualität positiv bestärkt oder unter Druck gesetzt fühlen. Beantwortet wird zum Beispiel auch, ob die Produktionsplanung in einem Unternehmen effektiv ist oder Qualitätsmängel verursacht, die durch Retouren zu Frustration bei den Beschäftigten führen. Mit den abgeleiteten Maßnahmen werden Veränderungsprozesse im Unternehmen angestoßen, die mögliche Belastungen vermindern sollen. Zur Wirksamkeitskontrolle wird aus einer Liste dieser Maßnahmen ein griffiger und wissenschaftlich belastbarer Fragebogen erstellt. Er dient zur schriftlichen Befragung der Belegschaft oder wird in Workshops diskutiert und beantwortet. Dabei werden Mitarbeitende und Führungskräfte getrennt betrachtet. Die Auswertung erfolgt anonym. „Das Ergebnis zeigt, welche Maßnahmen bei der Belegschaft die gewünschte Wirkung entfalten, welche wenig genutzt werden, aber Potenzial haben, und welche nicht den gewünschten Erfolg zeigen. Dadurch können wir Anpassungen vornehmen oder neue Maßnahmen entwickeln und so die zur Verfügung stehenden Ressourcen gezielt und nachhaltig einsetzen“, so Robinski.

**Erfolgsfaktoren für die Wirksamkeitskontrolle**

Wesentliche Erfolgsfaktoren für die ganzheitliche und wirksame Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen sind die kontinuierliche Begleitung aller Schritte aus einer Hand – optimalerweise durch Arbeitspsychologinnen ode -psychologen. Ebenso wichtig sind die Einbeziehung der Mitarbeitenden von Anfang an, klar und verständlich definierte und kommunizierte Maßnahmen sowie eindeutige Zuständigkeiten für deren Umsetzung. Die Wirksamkeitskontrolle sollte von Anfang an fest eingeplant und auch im bereitgestellten Budget berücksichtigt sein. Eine unternehmensinterne Durchführung hinterfragt oft weniger die Wirksamkeit der Maßnahmen, sondern erfasst häufig nur ihre Durchführung oder Bekanntheit. „Bei unseren Befragungen stellen wir manchmal fest, dass eine gute Maßnahme im Unternehmen zu wenig bekannt ist. Bringt die Wirksamkeitskontrolle dies ans Licht, kann der Informationstransport verbessert und so das Potenzial der Maßnahme optimal ausgeschöpft werden.“

**Führungsqualität und Kommunikation haben großen Einfluss auf psychische Belastung**

Den größten Einfluss auf die psychische Belastung von Beschäftigten hat nach unserer Erfahrung die Führungsqualität. Als entsprechend wirkungsvoll werden Maßnahmen eingestuft, die durch gezielte Schulungen, fachliche Weiterbildungen oder organisatorische Veränderungen der Führungsebene zu Verbesserungen führen“, erklärt die Arbeitspsychologin. Auch eine gute Kommunikation von Erfolgen im Unternehmen werde positiv bewertet. Wichtig sei dabei, die Informationen für die Belegschaft verständlich und attraktiv aufzubereiten. Zudem kann sich die ständige Aktualisierung von Stellenbeschreibungen positiv auf die psychische Belastung von Mitarbeitenden auswirken, wenn dadurch Arbeitsprozesse und Verantwortlichkeiten an die tatsächlichen Gegebenheiten am Arbeitsplatz angepasst werden.

„Unternehmen spiegeln uns zurück, dass eine langjährige Zusammenarbeit, die Bekanntheit der Expertinnen und Experten sowie eine gemeinsame Strategie Sicherheit bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen vermitteln. Darüber hinaus ist es wichtig, dass wir als externer Dienstleister erprobte und wissenschaftlich validierte Methoden zur Verfügung stellen, die Unternehmen bei der Umsetzung eines wirksamen betrieblichen Gesundheitsmanagements unterstützen. Mitarbeitenden vermittelt die Wirksamkeitskontrolle, dass ihr Unternehmen sich nachhaltig für die Gesundheit der Beschäftigten einsetzt, was unter anderem auf das Arbeitgeber-Image und die Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz einzahlt“, betont Robinski.

Quellen:

1. <https://www.dak.de/dak/unternehmen/reporte-forschung/psychreport-2024_57364>

Unternehmen und Beschäftigte können sich unter folgendem Link über das Angebot zur Arbeitsmedizin von TÜV Rheinland informieren: [www.tuv.com/abo-psychologie](http://www.tuv.com/abo-psychologie)

***Über TÜV Rheinland***

*Sicherheit und Qualität in fast allen Wirtschafts- und Lebensbereichen: Dafür steht TÜV Rheinland. Das Unternehmen ist seit mehr als 150 Jahren tätig und zählt zu den weltweit führenden Prüfdienstleistern. TÜV Rheinland hat mehr als 22.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in über 50 Ländern und erzielt einen Jahresumsatz von mehr als 2,4 Milliarden Euro. Die hoch qualifizierten Expertinnen und Experten von TÜV Rheinland prüfen rund um den Globus technische Anlagen und Produkte, begleiten Innnovationen in Technik und Wirtschaft, trainieren Menschen in zahlreichen Berufen und zertifizieren Managementsysteme nach internationalen Standards. Damit sorgen die unabhängigen Fachleute für Vertrauen entlang globaler Warenströme und Wertschöpfungsketten. Seit 2006 ist TÜV Rheinland Mitglied im Global Compact der Vereinten Nationen für mehr Nachhaltigkeit und gegen Korruption. Website:* [*www.tuv.com*](http://www.tuv.com)

***Über TÜV Rheinland Arbeitsmedizinische Dienste***

*Die TÜV Rheinland Arbeitsmedizinischen Dienste (AMD) betreiben als Tochterunternehmen der TÜV Rheinland Group bundesweit arbeitsmedizinische Zentren und beraten Betriebe hinsichtlich Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Rund 840 Fachärzt:innen, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Psycholog:innen, Arbeitsmedizinische Assistent:innen, Gesundheitsmanager:innen und Berater:innen setzen sich dafür ein, Risiken und Gefahrenpotenziale in Unternehmen zu verringern und die physische wie psychische Gesundheit zu schützen. Damit gehören die AMD zu einem der größten Anbieter für arbeitssicherheits- bzw. arbeitsmedizinische Dienstleistungen in Deutschland. Ging es beim Arbeitsschutz lange nur um die technische Vermeidung von Arbeitsunfällen, so kümmern sich die AMD heute zunehmend um die ganzheitliche Prävention und Gesundheitsvorsorge.*

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

Ihr Ansprechpartner für redaktionelle Fragen:

Pressestelle TÜV Rheinland, Tel.: +49 2 21/8 06-21 48

Die aktuellen Presseinformationen sowie themenbezogene Fotos und Videos erhalten Sie auch per E-Mail über contact@press.tuv.com sowie im Internet: [www.tuv.com/presse](http://www.tuv.com/presse)