



**PSYCHISCHE GESUNDHEIT STÄRKEN:
EIN PRAXISLEITFADEN FÜR
GESUNDES ARBEITEN**



VORWORT

Dieser Praxisguide behandelt die Bedeutung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz, rechtliche Rahmenbedingungen, Erkennung und Bewertung psychischer Belastungen sowie Strategien zu deren Förderung.

Er bietet Praxisbeispiele, beleuchtet die Rolle von Führungskräften und HR, und beschreibt die Messung und Evaluation von Maßnahmen. Zudem werden Herausforderungen und Chancen der hybriden Arbeitswelt sowie zukünftige Trends und Innovationen thematisiert. Ziel ist es, Unternehmen praxisnah zu unterstützen und konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der psychischen Gesundheit zu bieten.

1. Einleitung	4
1.1 Bedeutung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz	4
1.2 Aktuelle Herausforderungen und Trends	5
1.3 Ziel des Praxisguides	5
2. Grundlagen der psychischen Gesundheit	6
2.1 Was ist psychische Gesundheit?	6
2.2 Einflussfaktoren im Arbeitskontext	7
2.3 Auswirkungen psychischer Belastungen auf Unternehmen	8
3. Rechtliche Rahmenbedingungen	9
3.1 Arbeitsschutzgesetz und psychische Gesundheit	9
3.2 Pflichten des Arbeitgebers	9
3.3 Aktuelle Gesetzesinitiativen und Änderungen	10
4. Erkennung und Bewertung psychischer Belastungen	11
4.1 Methoden zur Gefährdungsbeurteilung	11
4.2 Frühwarnzeichen für psychische Belastungen	12
4.3 Tools und Instrumente für die Analyse	12
5. Strategien zur Förderung psychischer Gesundheit	13
5.1 Aufbau einer gesundheitsförderlichen Unternehmenskultur	13
5.2 Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen	14
5.3 Förderung der individuellen Resilienz von Mitarbeitenden	14
6. Praxisbeispiele und Best Practices	15
6.1 Erfolgreiche Konzepte aus verschiedenen Branchen	15
6.2 Lessons Learned: Was funktioniert wirklich?	16
7. Psychische Gesundheit in der hybriden Arbeitswelt	17
7.1 Herausforderungen durch Remote Work	17
7.2 Work-Life-Balance und Erreichbarkeitskultur	18
7.3 Technologische Tools zur Unterstützung	19
8. Rolle von Führungskräften und HR	20
8.1 Führungsverhalten und psychische Gesundheit	20
8.2 Konfliktmanagement und Kommunikation	21
8.3 Integration von psychischer Gesundheit in HR-Prozesse	22
9. Messung und Evaluation von Maßnahmen	23
9.1 KPIs und Erfolgskriterien	23
9.2 Monitoring und Reporting	24
9.3 Weiterentwicklung von Strategien	25
10. Zukunftsausblick	26
10.1 Trends und Innovationen im Bereich psychische Gesundheit	26
10.2 Die Rolle der Digitalisierung	26
10.3 Nachhaltigkeit und psychische Gesundheit	28

1 | EINLEITUNG

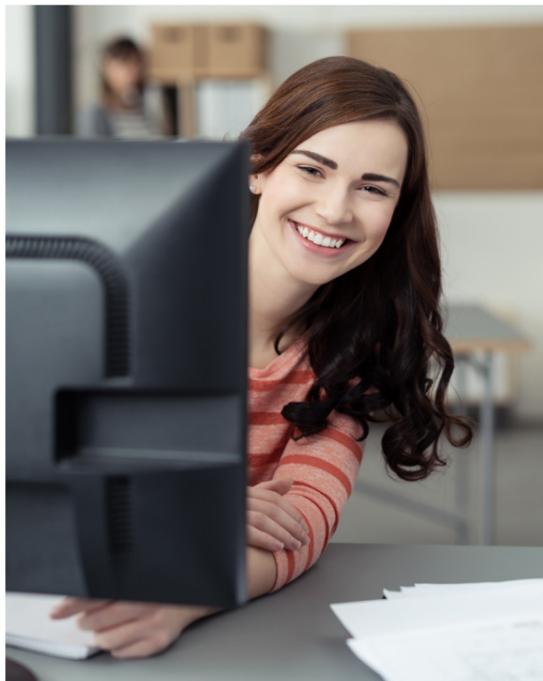
1.1 BEDEUTUNG DER PSYCHISCHEN GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ

Psychische Gesundheit ist ein wesentlicher Bestandteil des allgemeinen Wohlbefindens und hat erhebliche Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit, Motivation und Zufriedenheit von Mitarbeitenden. Ein gesunder Arbeitsplatz trägt dazu bei, Stress zu reduzieren, Burnout vorzubeugen und die Produktivität nachhaltig zu steigern. Im Zuge steigender Anforderungen und immer schnellerer Arbeitsabläufe gewinnt die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz an Bedeutung. Unternehmen stehen vor der Herausforderung, eine Balance zwischen Wirtschaftlichkeit und einem gesunden Arbeitsumfeld zu schaffen, das die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden berücksichtigt.

1.2 AKTUELLE HERAUSFORDERUNGEN UND TRENDS

DIE HEUTIGE ARBEITSWELT IST GEPRÄGT VON:

- **DIGITALISIERUNG UND STÄNDIGER ERREICHBARKEIT:**
Die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben verschwimmen, was zu einer dauerhaften mentalen Belastung führen kann.
- **FACHKRÄFTEMANGEL UND HOHE ARBEITSBELASTUNG:**
Der Druck, mit begrenzten Ressourcen maximale Leistung zu erbringen, führt häufig zu Stress und Überforderung.
- **ZUNEHMENDE BEDEUTUNG VON DIVERSITY UND INKLUSION:**
Unterschiedliche Bedürfnisse und Erwartungen von Mitarbeitenden erfordern angepasste Ansätze im Umgang mit psychischer Gesundheit.
- **STIGMA IM UMGANG MIT PSYCHISCHEN ERKRANKUNGEN:**
Trotz wachsender Sensibilität bleibt die Offenheit im Umgang mit psychischen Belastungen ein gesellschaftliches Tabu, was die Prävention und Unterstützung erschwert.



1.3 ZIEL DES PRAXISGUIDES

Dieser Praxisguide hat das Ziel, Unternehmen, Führungskräfte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit praxisnah zu unterstützen:

VERSTÄNDNIS FÖRDERN:

Die Bedeutung der psychischen Gesundheit als Erfolgsfaktor wird erläutert.

HERAUSFORDERUNGEN ADRESSIEREN:

Lösungen und Best Practices für den Umgang mit psychischen Belastungen werden vorgestellt.

HANDLUNGSORIENTIERUNG BIETEN:

Konkrete Maßnahmen, Werkzeuge und Strategien zur Förderung der psychischen Gesundheit werden praxisnah beschrieben.

Dieser Praxisguide soll nicht nur Wissen vermitteln, sondern auch zum Handeln inspirieren. Er zeigt, wie eine gezielte Investition in die psychische Gesundheit von Mitarbeitenden zu einem nachhaltigen Wettbewerbsvorteil und einem gesunden Arbeitsumfeld führen kann.

2 | GRUNDLAGEN DER PSYCHISCHEN GESUNDHEIT

2.1 WAS IST PSYCHISCHE GESUNDHEIT?

Psychische Gesundheit bezeichnet einen Zustand des Wohlbefindens, in dem eine Person ihre Fähigkeiten entfalten, mit den normalen Belastungen des Lebens umgehen, produktiv arbeiten und einen Beitrag zur Gemeinschaft leisten kann (Definition der WHO). Sie umfasst nicht nur die Abwesenheit psychischer Erkrankungen, sondern auch positive Aspekte wie Resilienz, emotionale Stabilität und die Fähigkeit zur sozialen Interaktion. Psychische Gesundheit ist dynamisch und kann durch individuelle, soziale und arbeitsbezogene Faktoren beeinflusst werden.



2.2 EINFLUSSFAKTOREN IM ARBEITSKONTEXT

Im Arbeitsumfeld wirken eine Vielzahl von Faktoren auf die psychische Gesundheit ein. Diese lassen sich in belastende und unterstützende Aspekte unterteilen:

BELASTENDE FAKTOREN (STRESSOREN):

- **ARBEITSBELASTUNG:**
Hohe Anforderungen, Zeitdruck und Multitasking führen oft zu Stress und Überforderung.
- **ROLLENKONFLIKTE:**
Unklare Erwartungen oder widersprüchliche Anforderungen können Unsicherheit und Stress erzeugen.
- **MANGELNDE KONTROLLE:**
Geringe Autonomie bei der Arbeit mindert das Gefühl von Selbstwirksamkeit.
- **UNGÜNSTIGES ARBEITSKLIMA:**
Konflikte, fehlende Wertschätzung oder Mobbing belasten das Wohlbefinden.
- **STÄNDIGE ERREICHBARKEIT:**
Durch digitale Tools und mobile Arbeit verschwimmen Grenzen zwischen Beruf und Privatleben.

UNTERSTÜTZENDE FAKTOREN (RESSOURCEN):

- **KLARE KOMMUNIKATION:**
Transparente Informationen fördern das Vertrauen und die Orientierung.
- **WERTSCHÄTZUNG UND ANERKENNUNG:**
Regelmäßiges Feedback und Lob stärken die Motivation.
- **GESUNDE FÜHRUNG:**
Führungskräfte, die ein offenes Ohr für die Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden haben, schaffen ein positives Arbeitsumfeld.
- **ARBEITSFLEXIBILITÄT:**
Hybride Modelle und flexible Arbeitszeiten unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.
- **BETRIEBLICHE PRÄVENTION:**
Angebote wie Stressbewältigungskurse oder Beratungsgespräche fördern die Resilienz.

2.3 AUSWIRKUNGEN PSYCHISCHER BELASTUNGEN AUF UNTERNEHMEN

Psychische Belastungen können weitreichende negative Folgen für Unternehmen haben. Diese lassen sich in direkte und indirekte Auswirkungen unterteilen:

DIREKTE AUSWIRKUNGEN:

- **STEIGENDE KRANKHEITSAUSFÄLLE:**
Psychische Erkrankungen sind eine der Hauptursachen für Arbeitsunfähigkeit und Langzeiterkrankungen.
- **PRODUKTIVITÄTSVERLUSTE:**
Belastete Mitarbeitende arbeiten oft weniger effizient, was zu Leistungseinbußen führt.
- **MITARBEITERFLUKTUATION:**
Ein ungesundes Arbeitsklima führt zu Kündigungen, was die Kosten für Rekrutierung und Einarbeitung erhöht.

INDIREKTE AUSWIRKUNGEN:

- **SCHLECHTES BETRIEBSKLIMA:**
Belastungen einzelner Mitarbeitender wirken sich oft negativ auf das gesamte Team aus.
- **REPUTATIONSSCHÄDEN:**
Ein bekanntes Problem mit hoher Belastung am Arbeitsplatz kann das Ansehen des Unternehmens als Arbeitgeber schädigen.
- **RECHTLICHE RISIKEN:**
Unternehmen, die ihre Fürsorgepflicht vernachlässigen, riskieren Klagen und Schadenersatzforderungen.

Unternehmen, die frühzeitig Maßnahmen zur Förderung der psychischen Gesundheit ergreifen, können hingegen nicht nur Belastungen reduzieren, sondern auch ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern und langfristig ihre Wettbewerbsfähigkeit sichern.



3 | RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

3.1 ARBEITSSCHUTZGESETZ UND PSYCHISCHE GESUNDHEIT

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) bildet in Deutschland die gesetzliche Grundlage für den Schutz der Gesundheit von Beschäftigten. Es verpflichtet Arbeitgeber, Gefährdungen systematisch zu identifizieren, zu bewerten und durch geeignete Maßnahmen zu minimieren. Seit 2013 wird ausdrücklich gefordert, auch psychische Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen (§ 5 ArbSchG).

Das Gesetz erkennt an, dass psychische Belastungen genauso relevant sind wie physische Gefährdungen. Es umfasst z.B. Aspekte wie:

- Arbeitsintensität, Zeitdruck und monotone Tätigkeiten.
- Soziale Beziehungen und Konflikte am Arbeitsplatz.
- Die Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsorganisation.

3.2 PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

Arbeitgeber haben im Rahmen des Arbeitsschutzes eine Reihe von Verpflichtungen, um die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern und zu schützen:

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG:

Arbeitgeber sind verpflichtet, mögliche psychische Gefährdungen zu erfassen, z. B. durch Befragungen, Workshops oder Beobachtungen.

DOKUMENTATION UND EVALUATION:

Alle Maßnahmen und deren Ergebnisse müssen dokumentiert und regelmäßig überprüft werden, um sicherzustellen, dass sie wirksam sind.

MASSNAHMEN ZUR GEFÄHRDUNGSVERMEIDUNG:

Nach der Beurteilung müssen geeignete Präventionsmaßnahmen ergriffen werden, wie die Verbesserung der Arbeitsorganisation oder die Einführung von Stressmanagement-Programmen.

BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG:

Betriebsräte haben ein Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung und Umsetzung von Maßnahmen im Bereich der psychischen Gesundheit (§ 87 BetrVG).

UNTERWEISUNG DER BESCHÄFTIGTEN:

Regelmäßige Schulungen zu psychischen Belastungen und deren Bewältigung sind verpflichtend.

3.3 AKTUELLE GESETZESINITIATIVEN UND ÄNDERUNGEN

Die gesetzliche Regelung im Bereich psychische Gesundheit entwickelt sich kontinuierlich weiter, um den Herausforderungen der modernen Arbeitswelt gerecht zu werden. Wichtige aktuelle Entwicklungen umfassen:

ERWEITERUNG DER DEFINITION VON GEFÄHRDUNGEN:

Es wird diskutiert, wie psychische Belastungen besser differenziert und präziser in der Gesetzgebung berücksichtigt werden können.

STÄRKUNG DER PRÄVENTION:

Gesetzesinitiativen zielen darauf ab, Präventionsmaßnahmen verpflichtender und niederschwelliger zu gestalten, um Unternehmen zu sensibilisieren.

VERBINDLICHKEIT DER GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG:

Strengere Kontrollen und Sanktionen bei Missachtung der Verpflichtungen zur psychischen Gefährdungsbeurteilung sind in Planung.

HOMEOFFICE-REGELUNGEN:

Angesichts der Zunahme hybrider Arbeitsmodelle wird die Verantwortung des Arbeitgebers für die psychische Gesundheit im Homeoffice verstärkt in den Fokus genommen.

Diese rechtlichen Rahmenbedingungen sind nicht nur Verpflichtungen, sondern auch Chancen für Unternehmen. Durch die Einhaltung und Umsetzung gesetzlicher Anforderungen können sie ein gesundes Arbeitsumfeld schaffen und sich als attraktive Arbeitgeber positionieren.

4 | Erkennung und Bewertung psychischer Belastungen

4.1 METHODEN ZUR GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

Die Gefährdungsbeurteilung ist ein zentraler Bestandteil, um psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu erkennen und zu bewerten. Unternehmen können verschiedene Methoden einsetzen, um ein umfassendes Bild der Arbeitsbedingungen und ihrer Auswirkungen auf die Mitarbeitenden zu erhalten:

- **MITARBEITERBEFRAGUNGEN:**
Fragebögen zu Arbeitsbelastung, Arbeitszufriedenheit, Work-Life-Balance oder sozialen Beziehungen liefern wichtige Einblicke in die Wahrnehmung der Mitarbeitenden.
- **WORKSHOPS UND FOKUSGRUPPEN:**
In moderierten Diskussionen können Beschäftigte Probleme und Belastungen detailliert beschreiben und Lösungsvorschläge einbringen.
- **BEOBACHTUNG AM ARBEITSPLATZ:**
Systematische Beobachtungen der Arbeitsprozesse und -bedingungen ermöglichen die Identifikation belastender Faktoren, z. B. monotone Tätigkeiten oder hohe Arbeitsintensität.
- **ANALYSE VON KENNZAHLEN:**
Daten zu Fehlzeiten, Fluktuation oder Überstunden können auf mögliche psychische Belastungen hinweisen.
- **EINZELGESPRÄCHE:**
Vertrauliche Gespräche zwischen Führungskräften oder Arbeitsschutzbeauftragten und Mitarbeitenden schaffen ein tiefgehendes Verständnis individueller Belastungen.

4.2 FRÜHWARNZEICHEN FÜR PSYCHISCHE BELASTUNGEN

Psychische Belastungen äußern sich oft durch bestimmte Anzeichen, die frühzeitig erkannt werden sollten, um präventiv zu handeln:



INDIVIDUELLE ANZEICHEN

- Rückzug aus sozialen Kontakten.
- Häufige Krankmeldungen oder körperliche Beschwerden ohne klare Ursache.
- Konzentrationsprobleme, Leistungsabfall oder zunehmende Fehlerhäufigkeit.
- Gereiztheit, Stimmungsschwankungen oder Anzeichen von Burnout.



TEAM- ODER UNTERNEHMENS- BEZOGENE ANZEICHEN:

- Konflikte innerhalb von Teams oder mit Vorgesetzten.
- Erhöhter Krankenstand oder Fluktuation in bestimmten Abteilungen.
- Nachlassende Innovationskraft oder schlechte Ergebnisse bei Mitarbeiterbefragungen.

4.3 TOOLS UND INSTRUMENTE FÜR DIE ANALYSE

- **SOFTWARELÖSUNGEN MIT STANDARDISIERTEN FRAGEBÖGEN:**
Digitale Tools wie Befragungsplattformen oder Analyse-Software ermöglichen eine einfache Datenerfassung und Auswertung.
- **PSYCHOLOGISCHE DIAGNOSTIK-TOOLS:**
Verfahren wie der „Arbeitsbewältigungsindex“ (ABI) messen die individuelle Arbeitsfähigkeit und Belastbarkeit.
- **EXTERNE BERATUNGSANGEBOTE:**
Spezialisierte Anbieter unterstützen Unternehmen bei der Durchführung und Auswertung von Gefährdungsbeurteilungen.
- **CHECKLISTEN:**
Praktische Hilfsmittel zur Bewertung von Arbeitsbedingungen, z. B. Checklisten der DGUV oder anderer Fachverbände.

Die Auswahl der Methoden und Tools sollte auf die Bedürfnisse des Unternehmens und der Belegschaft abgestimmt werden. Entscheidend ist ein systematischer und kontinuierlicher Ansatz, um Belastungen frühzeitig zu erkennen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

5 | STRATEGIEN ZUR FÖRDERUNG DER PSYCHISCHEN GESUNDHEIT

Die Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz ist ein zentraler Bestandteil eines modernen und nachhaltigen Arbeitsschutzkonzepts. Dieses Kapitel bietet praxisorientierte Ansätze und Beispiele, wie Unternehmen die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden gezielt unterstützen können.

5.1 AUFBAU EINER GESUNDHEITSFÖRDERLICHEN UNTERNEHMENSKULTUR

Eine gesundheitsförderliche Unternehmenskultur bildet die Grundlage für das Wohlbefinden der Mitarbeitenden und fördert nachhaltige Produktivität. Die wichtigsten Ansätze umfassen:



KLARE WERTE UND LEITLINIEN:

Die Förderung einer positiven Unternehmenskultur trägt dazu bei, Konflikte zu reduzieren und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle sicher und geschätzt fühlen.

Klare Werte und Leitlinien stärken die Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen und Erhöhen langfristig deren Motivation und Zufriedenheit.



FÜHRUNGSKULTUR ALS VORBILD:

Führungskräfte spielen eine Schlüsselrolle. Sie sollten durch ihr Verhalten zeigen, dass die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden Priorität hat. Regelmäßige Kommunikation, Unterstützung und empathische Führung sind zentrale Elemente. Eine vorbildliche Führungskultur wirkt sich nicht nur positiv auf die Mitarbeitenden aus, sondern trägt auch zur Stärkung der gesamten Arbeitgebermarke bei.



PARTIZIPATION UND MITBESTIMMUNG:

Mitarbeitende sollten in Entscheidungen eingebunden werden, insbesondere bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen. Dies stärkt das Gefühl der Selbstwirksamkeit und Zugehörigkeit. Eine offene Feedbackkultur schafft Transparenz und fördert die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen.



WORK-LIFE-BALANCE FÖRDERN:

Flexible Arbeitszeiten, die Möglichkeit von Homeoffice und klare Regelungen zur Erreichbarkeit nach Feierabend tragen dazu bei, Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen. Unternehmen, die Work-Life-Balance fördern, steigern nicht nur die Zufriedenheit der Mitarbeitenden, sondern reduzieren auch Fehlzeiten und Fluktuation.

5.2 SCHULUNGEN UND SENSIBILISIERUNGSMASSNAHMEN

Bildungs- und Sensibilisierungsangebote helfen, das Bewusstsein für psychische Gesundheit zu stärken und frühzeitig Probleme zu erkennen:

SCHULUNGEN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE:

Führungskräfte sollten lernen, wie sie psychische Belastungen erkennen und angemessen reagieren können. Themen wie Konfliktmanagement, Stressbewältigung und gesunde Führung sollten im Fokus stehen.

WORKSHOPS FÜR MITARBEITENDE:

Mitarbeitende können in Workshops lernen, wie sie mit Stress umgehen, eine gesunde Arbeitsweise entwickeln und ihre eigene psychische Gesundheit stärken.

SENSIBILISIERUNGSKAMPAGNEN:

Interne Kommunikationskampagnen (z. B. durch Poster, E-Mails oder Veranstaltungen) können das Bewusstsein für psychische Gesundheit fördern und Stigmata abbauen.

EXTERNE EXPERTEN EINBINDEN:

Fachleute, wie Arbeitspsychologen oder Coaches, können wertvolle Impulse geben und spezielle Programme anbieten.

5.3 FÖRDERUNG DER INDIVIDUELLEN RESILIENZ VON MITARBEITENDEN

Resilienz ist die Fähigkeit, Herausforderungen und Belastungen erfolgreich zu bewältigen. Unternehmen können die Resilienz ihrer Mitarbeitenden durch gezielte Maßnahmen fördern:

- **STRESSMANAGEMENT-PROGRAMME:**
Angebote wie Achtsamkeits- und Meditationskurse oder Trainings zur Stressbewältigung stärken die persönliche Widerstandskraft.
- **GESUNDHEITSFÖRDERNDE ANGEBOTE:**
Bewegungsprogramme, Ergonomie-Trainings oder gesunde Ernährung im Betrieb fördern das körperliche Wohlbefinden und wirken sich positiv auf die Psyche aus.
- **INDIVIDUELLE ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN:**
Mitarbeitende sollten die Möglichkeit haben, ihre Kompetenzen und Fähigkeiten weiterzuentwickeln, z. B. durch Weiterbildungen oder Mentoring-Programme.
- **FÖRDERUNG SOZIALER UNTERSTÜTZUNG:**
Ein positives Arbeitsklima und starke Teambeziehungen geben Rückhalt in schwierigen Zeiten. Teamevents oder gezielte Maßnahmen zur Stärkung des Gemeinschaftsgefühls sind hilfreich.
- **ZUGANG ZU EXTERNER UNTERSTÜTZUNG:**
Die Bereitstellung von anonymen Beratungsangeboten, wie Mitarbeiterunterstützungsprogrammen (EAP), ermöglicht es Beschäftigten, professionelle Hilfe bei Bedarf in Anspruch zu nehmen.

Durch die Kombination aus einer gesundheitsförderlichen Unternehmenskultur, gezielten Schulungsmaßnahmen und der Stärkung individueller Resilienz schaffen Unternehmen ein Umfeld, in dem psychische Gesundheit nicht nur geschützt, sondern aktiv gefördert wird.

6 | Praxisbeispiele und Best Practices

6.1 ERFOLGREICHE KONZEPTE AUS VERSCHIEDENEN BRANCHEN

Um psychische Gesundheit am Arbeitsplatz wirksam zu fördern, haben Unternehmen unterschiedlicher Branchen innovative Konzepte entwickelt:



IT-BRANCHE:

Ein führendes Softwareunternehmen führt regelmäßige „Digital Detox Days“ ein, an denen Mitarbeitende keine E-Mails oder Chatnachrichten beantworten müssen, um Stress durch ständige Erreichbarkeit zu minimieren. Zusätzlich bietet es Online-Trainings zur Achtsamkeit und Stressbewältigung an.



GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN:

Eine Klinikgruppe implementierte Supervisionsrunden und psychologische Unterstützung für Pflegekräfte und Ärzte. Durch diesen Raum für Reflexion konnten Belastungen frühzeitig erkannt und bearbeitet werden, was die Fluktuation im Team erheblich reduzierte.



INDUSTRIE:

Ein Produktionsbetrieb optimierte Schichtpläne durch Mitarbeiterereinbindung, um eine bessere Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Privatleben zu ermöglichen. Außerdem wurde eine Betriebsvereinbarung eingeführt, die regelmäßige Schulungen zu Stressmanagement und gesunder Kommunikation vorsieht.



EINZELHANDEL:

Ein großes Handelsunternehmen führte ein anonymes Feedbacksystem ein, das Mitarbeitenden ermöglicht, Stressoren zu benennen. Die Ergebnisse fließen in die Gestaltung von Arbeitsprozessen ein, etwa durch Anpassung der Arbeitszeiten in Stoßzeiten.

6.2 LESSONS LEARNED: WAS FUNKTIONIERT WIRKLICH?

Aus der Analyse erfolgreicher Maßnahmen lassen sich einige zentrale Erkenntnisse ableiten:

EINBINDUNG DER MITARBEITENDEN:

Maßnahmen sind besonders erfolgreich, wenn sie die spezifischen Bedürfnisse und Meinungen der Belegschaft berücksichtigen.

OFFENE KOMMUNIKATION:

Ein Klima, in dem über Belastungen und Herausforderungen gesprochen werden kann, ist ein entscheidender Erfolgsfaktor.

MESSBARKEIT UND EVALUATION:

Maßnahmen sollten regelmäßig überprüft werden, um sicherzustellen, dass sie die gewünschten Ergebnisse erzielen.

LANGFRISTIGE VERANKERUNG:

Einmalige Initiativen führen selten zu nachhaltigen Veränderungen. Die Integration von psychischer Gesundheit in die Unternehmenskultur ist entscheidend.

FÜHRUNGSKRÄFTE ALS SCHLÜSSEL:

Führungskräfte müssen geschult und sensibilisiert sein, um das Thema psychische Gesundheit authentisch zu vertreten und aktiv zu fördern.

ANPASSUNG AN DIE BRANCHE:

Konzepte müssen individuell auf die Herausforderungen und Gegebenheiten der jeweiligen Branche zugeschnitten sein.

“

Das Kapitel verdeutlicht, dass es nicht „die eine Lösung“ gibt, sondern dass ein flexibler und mitarbeiterorientierter Ansatz die besten Ergebnisse erzielt. Es zeigt auf, wie Unternehmen durch Kreativität, Empathie und Engagement die psychische Gesundheit fördern können.

7 | Psychische Gesundheit in der hybriden Arbeitswelt

7.1 HERAUSFORDERUNGEN DURCH REMOTE WORK

Die zunehmende Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Homeoffice und hybride Arbeitsmodelle bringen spezifische Herausforderungen für die psychische Gesundheit mit sich:

- **ISOLATION UND FEHLENDER SOZIALER KONTAKT:**
Remote Work kann das Gefühl der Zugehörigkeit und den sozialen Austausch unter Kolleg*innen beeinträchtigen, was zu Einsamkeit und abnehmender Teamdynamik führen kann.
- **GRENZEN ZWISCHEN BERUF UND PRIVATLEBEN:**
Die physische Trennung von Arbeits- und Privatbereich fällt oft weg, was zu längeren Arbeitszeiten und Erschöpfung führen kann.
- **KOMMUNIKATIONSPROBLEME:**
Der Austausch über digitale Kanäle ist oft weniger direkt und effektiv, was Missverständnisse und ein Gefühl der Entfremdung fördern kann.
- **SELBSTORGANISATION UND DISZIPLIN:**
Einige Mitarbeitende haben Schwierigkeiten, ihren Arbeitstag im Homeoffice zu strukturieren, was zu Überforderung oder mangelnder Produktivität führen kann.
- **FEHLENDE SICHTBARKEIT:**
Mitarbeitende könnten sich unsicher fühlen, ob ihre Leistungen ausreichend wahrgenommen werden, was Stress und Druck verstärken kann.



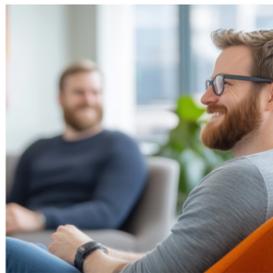
7.2 WORK-LIFE-BALANCE UND ERREICHBARKEITSKULTUR

Hybride Arbeitsmodelle erfordern eine bewusste Gestaltung der Work-Life-Balance sowie klare Regeln zur Erreichbarkeit:



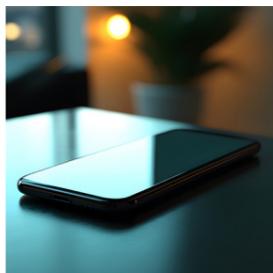
FÖRDERUNG KLARER GRENZEN:

Unternehmen sollten feste Regeln für die Arbeitszeiten und die Erreichbarkeit etablieren. „No-Meeting-Zonen“ oder die Förderung digitaler Auszeiten können helfen, eine Überlastung zu vermeiden.



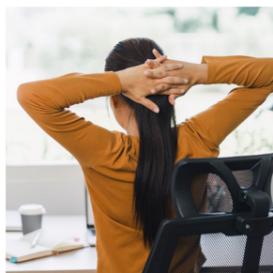
FLEXIBILITÄT UND AUTONOMIE:

Flexible Arbeitszeiten ermöglichen es Mitarbeitenden, ihre Arbeit an ihre individuellen Bedürfnisse anzupassen, was die psychische Belastung verringern kann. Flexibilität fördert nicht nur die Work-Life-Balance, sondern ermöglicht es Mitarbeitenden auch, in Phasen hoher Leistungsfähigkeit produktiver zu arbeiten.



KULTUR DER ERREICHBARKEIT:

Führungskräfte sollten durch Vorbildfunktion sicherstellen, dass Mitarbeitende keine Angst haben müssen, nicht ständig erreichbar zu sein. Das Abschalten nach Feierabend sollte als Normalität angesehen werden.



UNTERSTÜTZUNG BEI DER EINRICHTUNG VON ARBEITSPLÄTZEN:

Unternehmen können Mitarbeitende durch ergonomische Arbeitsausstattung und Zuschüsse zur Einrichtung eines Homeoffice unterstützen, um physische und psychische Belastungen zu reduzieren.



7.3 TECHNOLOGISCHE TOOLS ZUR UNTERSTÜTZUNG

Technologie kann gezielt eingesetzt werden, um die psychische Gesundheit in hybriden Arbeitsmodellen zu fördern:



PLATTFORMEN FÜR VIRTUELLE ZUSAMMENARBEIT:

Tools wie Microsoft Teams, Slack oder Asana fördern die Kommunikation und Zusammenarbeit, wodurch Isolation und Missverständnisse reduziert werden können.



TOOLS FÜR DIE WORK-LIFE-BALANCE:

Zeiterfassungssysteme: Sie helfen Mitarbeitenden, ihre Arbeitszeiten im Blick zu behalten und Überstunden zu vermeiden.

Achtsamkeits-Apps: Programme wie Headspace oder Calm unterstützen die mentale Gesundheit durch Meditationsübungen und Stressbewältigungstechniken.



FEEDBACK- UND STIMMUNGSANALYSETOOLS:

Digitale Tools, die regelmäßiges Feedback oder Stimmungserhebungen ermöglichen, helfen Führungskräften, frühzeitig Belastungen zu erkennen und gegenzusteuern.



VIRTUELLE GESUNDHEITSANGEBOTE:

Online-Coachings, digitale Sprechstunden mit Psychologen oder E-Learning-Angebote zur Stressbewältigung bieten Mitarbeitenden jederzeit Zugang zu Unterstützung.



AUTOMATISIERTE ERINNERUNGEN:

Tools, die Mitarbeitende an Pausen oder Bewegung erinnern, fördern die Einhaltung gesunder Arbeitsroutinen.

Hybride Arbeitsmodelle bieten zwar neue Herausforderungen, aber auch Chancen, innovative Ansätze zur Förderung der psychischen Gesundheit zu entwickeln. Durch klare Strukturen, eine unterstützende Unternehmenskultur und gezielten Einsatz von Technologie können Unternehmen ein gesundes und produktives Umfeld schaffen.

8 | Rolle von Führungskräften und HR

8.1 FÜHRUNGSVERHALTEN UND PSYCHISCHE GESUNDHEIT

Führungskräfte haben eine zentrale Rolle bei der Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz. Ihr Verhalten beeinflusst die Unternehmenskultur und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden maßgeblich:

- **VORBILDFUNKTION:**
Führungskräfte sollten durch ihr eigenes Verhalten zeigen, wie sie mit Stress umgehen, Pausen einhalten und eine gesunde Work-Life-Balance leben.
- **EMPATHIE UND WERTSCHÄTZUNG:**
Führungskräfte, die aktiv zuhören und die Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden ernst nehmen, schaffen ein vertrauensvolles und unterstützendes Arbeitsklima.
- **FÖRDERUNG VON RESILIENZ:**
Indem sie Mitarbeitenden Raum zur Weiterentwicklung geben und ihre Stärken fördern, können Führungskräfte die individuelle Belastbarkeit stärken.
- **OFFENE KOMMUNIKATION:**
Transparenz und regelmäßiger Austausch sind entscheidend, um Unsicherheiten zu minimieren und psychische Belastungen frühzeitig zu erkennen.
- **SCHULUNGEN:**
Führungskräfte sollten in Themen wie Stressbewältigung, psychische Gesundheit und Prävention geschult werden, um ihre Mitarbeitenden effektiv zu unterstützen.

8.2 KONFLIKTMANAGEMENT UND KOMMUNIKATION

Effektives Konfliktmanagement und klare Kommunikation sind entscheidend, um psychische Belastungen zu reduzieren:

FRÜHZEITIGES ERKENNEN VON KONFLIKTEN:

Führungskräfte sollten sensibilisiert sein, Konflikte frühzeitig zu erkennen und anzusprechen, bevor sie eskalieren.

FEEDBACKKULTUR ETABLIEREN:

Regelmäßige, konstruktive Feedbackgespräche fördern das Vertrauen und helfen, Missverständnisse zu vermeiden.

TRAINING IN KONFLIKTKOMMUNIKATION:

Führungskräfte und Mitarbeitende sollten in Techniken der gewaltfreien Kommunikation geschult werden, um respektvolle und konstruktive Dialoge zu fördern.

MEDIATION UND PROBLEMLÖSUNG:

Der Einsatz von Moderations- oder Mediationsmethoden hilft, Konflikte strukturiert und lösungsorientiert zu bewältigen.

TRANSPARENTE KOMMUNIKATION:

Informationen über Veränderungen, Ziele und Erwartungen sollten klar und rechtzeitig vermittelt werden, um Unsicherheiten zu reduzieren.



8.3 INTEGRATION VON PSYCHISCHER GESUNDHEIT IN HR-PROZESSE

Die Personalabteilung spielt eine Schlüsselrolle bei der systematischen Integration von psychischer Gesundheit in betriebliche Abläufe:

- **REKRUTIERUNGSPROZESS:**
Bereits bei der Einstellung kann auf eine transparente Kommunikation von Arbeitsanforderungen und Unternehmenskultur geachtet werden, um Überforderungen zu vermeiden.
- **ONBOARDING-PROZESSE:**
Neue Mitarbeitende sollten durch gezielte Programme unterstützt werden, um den Einstieg ins Unternehmen stressfrei zu gestalten.
- **LEISTUNGSBEURTEILUNG:**
Psychische Gesundheit sollte ein Thema in Mitarbeitergesprächen sein, um Stressoren frühzeitig zu identifizieren und Lösungsansätze zu entwickeln.
- **BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT (BGM):**
Die Integration von Programmen zur Förderung der psychischen Gesundheit in das BGM sorgt für nachhaltige Ergebnisse. Beispiele sind Resilienztrainings, Achtsamkeitskurse und Unterstützungsangebote.
- **WEITERBILDUNGSANGEBOTE:**
Schulungen zu Stressbewältigung, Zeitmanagement und gesunder Führung sollten fester Bestandteil der Personalentwicklung sein.
- **FLEXIBLE ARBEITSMODELLE:**
Die Einführung von Homeoffice-Regelungen, Teilzeitangeboten und Sabbaticals kann helfen, die psychische Belastung zu reduzieren.
- **MONITORING UND FEEDBACK:**
Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen zu psychischen Belastungen und die Evaluation von Maßnahmen helfen, kontinuierliche Verbesserungen sicherzustellen.



Führungskräfte und HR-Abteilungen sind zentrale Akteure, um psychische Gesundheit im Unternehmen zu fördern. Durch gezielte Maßnahmen, transparente Kommunikation und eine unterstützende Unternehmenskultur können sie dazu beitragen, ein gesundes und leistungsförderndes Arbeitsumfeld zu schaffen.

9 | Messung und Evaluation von Maßnahmen

9.1 KPIS UND ERFOLGSKRITERIEN

Die Messung des Erfolgs von Maßnahmen zur Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz ist entscheidend, um ihre Wirksamkeit zu bewerten und Optimierungspotenziale zu identifizieren. Wichtige Key Performance Indicators (KPIs) und Erfolgskriterien umfassen:

FEHLZEITENQUOTE:

Eine Reduktion von krankheitsbedingten Fehlzeiten kann ein Indikator für verbesserte psychische Gesundheit sein.

MITARBEITERZUFRIEDENHEIT:

Ergebnisse aus regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen oder Pulse-Checks geben Einblicke in das Wohlbefinden und die Zufriedenheit der Belegschaft.

FLUKTUATIONSRATE:

Sinkende Kündigungsraten deuten darauf hin, dass sich Mitarbeitende im Unternehmen wohlfühlen und die Arbeitsbedingungen als positiv wahrnehmen.

PRODUKTIVITÄTSKENNZAHLEN:

Eine erhöhte Arbeitsleistung oder verbesserte Qualität der Arbeitsergebnisse können auf den Erfolg von Maßnahmen hinweisen.

TEILNAHMEQUOTE AN BGM-MASSNAHMEN:

Die Häufigkeit, mit der Mitarbeitende Gesundheitsangebote nutzen, spiegelt deren Akzeptanz und Wirksamkeit wider.

ERGEBNISSE AUS PSYCHISCHEN GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNGEN:

Verbesserungen in den erfassten Belastungsfaktoren zeigen an, dass Maßnahmen gezielt wirken.

9.2 MONITORING UND REPORTING

Ein kontinuierliches Monitoring und transparentes Reporting sind essenziell, um Fortschritte sichtbar zu machen und Vertrauen bei Mitarbeitenden und Führungskräften aufzubauen:



REGELMÄSSIGE MITARBEITERBEFRAGUNGEN:

Diese können digital und anonym durchgeführt werden, um aktuelle Belastungen sowie Stimmungen zu erfassen.



DASHBOARDS FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE:

Echtzeit-Daten zu relevanten KPIs ermöglichen eine gezielte Analyse und Steuerung der Maßnahmen.



BERICHTSWESEN:

Ein standardisiertes Reporting (z. B. quartalsweise) informiert die Unternehmensleitung und Mitarbeitende über den Stand und die Ergebnisse der Maßnahmen.



FEEDBACKSCHLEIFEN:

Ergebnisse sollten offen kommuniziert werden, um die Akzeptanz und das Engagement der Mitarbeitenden zu fördern.



EXTERNE EVALUATION:

In bestimmten Abständen kann eine unabhängige Bewertung durch externe Experten durchgeführt werden, um die Objektivität und Validität der Ergebnisse sicherzustellen.

9.3 WEITERENTWICKLUNG VON STRATEGIEN

Auf Basis der gewonnenen Daten und Erkenntnisse können Strategien zur Förderung der psychischen Gesundheit kontinuierlich optimiert werden:

- **ERGEBNISSE ANALYSIEREN:**
Trends und Muster aus den KPIs und Berichten sollten regelmäßig überprüft werden, um Handlungsschwerpunkte abzuleiten.
- **MASSNAHMEN ANPASSEN:**
Programme und Angebote sollten flexibel an neue Herausforderungen, wie hybride Arbeitsmodelle oder Veränderungen in der Belegschaft, angepasst werden.
- **BEST PRACTICES ÜBERNEHMEN:**
Der Austausch mit anderen Unternehmen oder Experten hilft, erfolgreiche Ansätze zu identifizieren und in die eigene Strategie zu integrieren.
- **LANGFRISTIGE ZIELE DEFINIEREN:**
Strategien sollten nicht nur kurzfristige Ergebnisse, sondern auch langfristige Verbesserungen der Unternehmenskultur anstreben.
- **MITARBEITENDE EINBINDEN:**
Regelmäßige Workshops oder Fokusgruppen ermöglichen es, Feedback und Ideen direkt von den Betroffenen zu erhalten.
- **INVESTITIONEN BEWERTEN:**
Die Kosten-Nutzen-Relation von Maßnahmen sollte regelmäßig überprüft werden, um sicherzustellen, dass die eingesetzten Ressourcen effizient genutzt werden.

Durch ein systematisches Vorgehen bei der Messung und Evaluation von Maßnahmen können Unternehmen sicherstellen, dass ihre Bemühungen zur Förderung der psychischen Gesundheit langfristig erfolgreich und nachhaltig wirken.



10 | Zukunftsausblick

10.1 TRENDS UND INNOVATIONEN IM BEREICH PSYCHISCHE GESUNDHEIT

Die Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz entwickelt sich stetig weiter, geprägt von gesellschaftlichen, technologischen und wirtschaftlichen Trends:

PERSONALISIERTE GESUNDHEITSPROGRAMME:

Zunehmend setzen Unternehmen auf individuell angepasste Maßnahmen, die auf die spezifischen Bedürfnisse und Lebenssituationen der Mitarbeitenden eingehen.

INTEGRATION VON PSYCHISCHER GESUNDHEIT IN ESG-KONZEPTE:

Psychische Gesundheit wird als Teil der sozialen Verantwortung von Unternehmen (Environmental, Social, Governance) betrachtet und stärker in Nachhaltigkeitsstrategien integriert.

PRÄVENTIVE ANSÄTZE:

Der Fokus verschiebt sich von reaktiven zu präventiven Maßnahmen, wie der Förderung von Resilienz und mentaler Stärke, um Belastungen frühzeitig entgegenzuwirken.

GAMIFICATION:

Spielerische Elemente, wie Challenges oder Punktesysteme, werden in Gesundheitsprogramme integriert, um die Mitarbeitermotivation zu steigern.

FOKUS AUF NEURODIVERSITÄT:

Unternehmen setzen zunehmend darauf, die Vielfalt neurokognitiver Profile (z. B. ADHS, Autismus) zu berücksichtigen und ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen.

10.2 DIE ROLLE DER DIGITALISIERUNG

Die Digitalisierung bietet enorme Chancen, aber auch Herausforderungen für die Förderung der psychischen Gesundheit:



DIGITALE GESUNDHEITSPLATTFORMEN:

Tools wie Apps und Online-Plattformen bieten Mitarbeitenden Zugang zu Achtsamkeitsübungen, Stressmanagement-Programmen und virtuellen Therapie-sitzungen. Die Integration solcher Plattformen in den Arbeitsalltag ermöglicht Mitarbeitenden, jederzeit und ortsunabhängig auf hilfreiche Ressourcen für ihre mentale Gesundheit zuzugreifen.



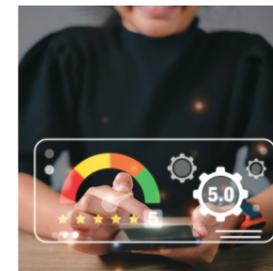
HYBRIDE KOMMUNIKATIONS-LÖSUNGEN:

Technologien wie Videokonferenzen und digitale Zusammenarbeitstools fördern den sozialen Austausch und die Teamdynamik, auch in virtuellen Teams. Durch hybride Kommunikation wird auch Mitarbeitenden in Remote-Arbeit ein stärkeres Gefühl von Zugehörigkeit zum Team vermittelt.



KÜNSTLICHE INTELLIGENZ (KI):

KI-gestützte Systeme können Muster in Mitarbeiterdaten erkennen und präventive Maßnahmen empfehlen, wie beispielsweise individuelle Schulungsangebote oder Entlastungsmaßnahmen. Durch den Einsatz von KI können Unternehmen frühzeitig potenzielle Überlastungssituationen erkennen und rechtzeitig gegensteuern.



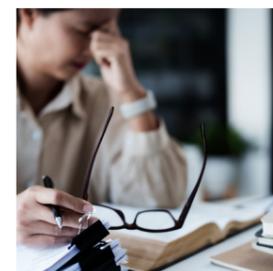
AUTOMATISIERTE FEEDBACKSYSTEME:

Regelmäßige Stimmungchecks durch digitale Umfragen helfen, die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden in Echtzeit zu überwachen. Echtzeitdaten aus Stimmungchecks können Führungskräften helfen, schnell auf sich verändernde Bedürfnisse der Mitarbeitenden einzugehen.



VIRTUAL REALITY (VR):

VR wird zunehmend genutzt, um Mitarbeitende in realitätsnahen Szenarien zu trainieren, etwa im Umgang mit Stress oder Konflikten. Neben dem Training für Stressbewältigung kann VR auch zur Entspannung und Erholung durch immersive Erlebnisse genutzt werden.



HERAUSFORDERUNG DURCH DIGITALE ÜBERLASTUNG:

Ständige Erreichbarkeit und die Flut digitaler Informationen können zu psychischen Belastungen führen. Unternehmen müssen klare Regeln zur Nutzung digitaler Tools schaffen. Die Schulung von Mitarbeitenden im Umgang mit digitalen Tools und Zeitmanagement hilft, die Belastung durch ständige Verfügbarkeit zu reduzieren.

10.3 NACHHALTIGKEIT UND PSYCHISCHE GESUNDHEIT

Nachhaltigkeit und psychische Gesundheit sind eng miteinander verbunden. Unternehmen, die auf nachhaltige Praktiken setzen, können die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden positiv beeinflussen:

NACHHALTIGE ARBEITSGESTALTUNG:

Maßnahmen wie flexible Arbeitszeiten, reduzierte Arbeitsbelastung und ergonomische Arbeitsplatzgestaltung fördern das Wohlbefinden langfristig.

SOZIALE VERANTWORTUNG:

Unternehmen, die sich aktiv für soziale und ökologische Themen einsetzen, schaffen eine sinnstiftende Arbeitsumgebung, die das Engagement und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden steigert.

NACHHALTIGKEIT IN GESUNDHEITSPROGRAMMEN:

Längerfristige und kontinuierliche Angebote zur Förderung der psychischen Gesundheit (anstatt kurzfristiger Initiativen) sorgen für nachhaltige Effekte.

GESELLSCHAFTLICHER BEITRAG:

Unternehmen, die sich für nachhaltige Entwicklung und soziale Themen engagieren, tragen nicht nur zur globalen Gesundheit bei, sondern stärken auch das Gemeinschaftsgefühl ihrer Belegschaft.

GRÜNE ARBEITSPLÄTZE:

Die Integration von Umweltschutzmaßnahmen und „grüner“ Bürogestaltung (z. B. Begrünung, Nutzung nachhaltiger Materialien) wirkt sich positiv auf die mentale Gesundheit aus.



“

Die Zukunft der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz wird geprägt sein von technologischen Innovationen, einer stärkeren Verknüpfung mit Nachhaltigkeitszielen und einem ganzheitlichen Ansatz, der die individuelle und kollektive Gesundheit fördert. Unternehmen, die diese Trends frühzeitig aufgreifen, können nicht nur das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden verbessern, sondern auch ihre Wettbewerbsfähigkeit langfristig sichern.

”



ÜBER ANDRÉ REHAG

André Rehag ist Experte für Arbeitssicherheit, psychische Gesundheit am Arbeitsplatz und Arbeits- und Organisationspsychologie. Mit langjähriger Erfahrung in der Beratung von Unternehmen hat er sich auf die Analyse und Prävention psychischer Belastungen spezialisiert.

Als Arbeits- und Organisationspsychologe verbindet André Rehag fundierte Fachkenntnisse mit einem praxisorientierten Ansatz. Er versteht die Herausforderungen, denen sich Unternehmen in einer zunehmend komplexen und schnelllebigen Arbeitswelt stellen müssen, und entwickelt innovative Lösungen, die auf die individuellen Bedürfnisse seiner Kunden zugeschnitten sind.



Mit einem besonderen Fokus auf die Förderung gesunder Arbeitsumgebungen und die Entwicklung resilienzstarker Mitarbeitender begleitet er Unternehmen dabei, psychische Gesundheit als strategischen Erfolgsfaktor zu etablieren.

Sie möchten die psychische Gesundheit in Ihrem Unternehmen fördern oder sich über die Möglichkeiten einer Zusammenarbeit informieren? Gemeinsam mit Ihnen entwickel ich nachhaltige Lösungen, um die psychische Gesundheit in Ihrem Unternehmen zu stärken und eine positive, produktive Arbeitsumgebung zu schaffen. Ich freue mich über Ihre Anfrage!



DIENSTLEISTUNGEN VON ANDRÉ REHAG

BERATUNG UND UMSETZUNG DER PSYCHISCHEN GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG



- **Systematische Analyse der Arbeitsbedingungen.**
- **Identifikation psychischer Belastungsfaktoren.**
- **Entwicklung und Umsetzung konkreter Maßnahmen zur Verbesserung.**

FÖRDERUNG PSYCHISCHER GESUNDHEIT



- **Stressmanagement:** Analyse von Belastungsfaktoren und Einführung effektiver Stressbewältigungsstrategien.
- **Resilienzförderung:** Trainingsprogramme zur Stärkung der psychischen Widerstandskraft von Mitarbeitenden.
- **Schulungen für Führungskräfte „Gesundes Führen“:** Vermittelt Strategien, um Mitarbeiter durch gesundheitsfördernde Kommunikation, Stressmanagement und ein positives Arbeitsumfeld nachhaltig zu unterstützen und zu motivieren.

AUFBAU EINES BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSMANAGEMENTS (BGM)



- **Strategische Planung:** Entwicklung eines umfassenden Gesundheitsmanagements, das auf die Bedürfnisse des Unternehmens zugeschnitten ist.
- **Implementierung:** Begleitung bei der Einführung von Gesundheitsmaßnahmen und deren Verankerung in der Unternehmenskultur.
- **Erfolgskontrolle:** Regelmäßige Evaluation der umgesetzten Maßnahmen zur Sicherstellung der Wirksamkeit.



Mit meiner umfassenden Erfahrung und meinem ganzheitlichen Ansatz stehe ich als kompetenter Partner an der Seite von Unternehmen, die die Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeitenden nachhaltig verbessern möchten.





ANDRÉ REHAG

 +49 178 6894508

 A.REHAG@ANDRE-REHAG.DE

 WWW.ANDRE-REHAG.DE

 WWW.LINKEDIN.COM/IN/ANDRÉ-REHAG-732583230

 SCHULSTR. 56 | 42653 SOLINGEN
