

# Argumed



## Mental Work Matters

---

# Das mentale Wohlbefinden ist Ihre Priorität

# Gesunde Mitarbeitende und betrieblicher Erfolg durch EAP & GB Psych!



Das vorliegende Whitepaper hat das Ziel aufzuzeigen, wie Services wie das **Employee Assistance Program (EAP)** und die **Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (GB Psych)** sich optimal ergänzen, um das Wohl der Mitarbeitenden bestmöglich zu schützen. Lesen Sie wie die Integration von EAP und GB Psych als nachhaltige Services innerhalb des BGM Angebots dazu beitragen können, eine gesunde Arbeitswelt zu schaffen. Das Whitepaper bietet Einblicke in die Vorteile dieser Kombination und zeigt auf, wie Unternehmen durch diese Synergie eine **langfristige Verbesserung der Arbeitsbedingungen** erreichen können.



### **EAP:** Die ideale Ergänzung zur **GB Psych** für nachhaltig bessere Arbeitsbedingungen



Die Arbeitswelt unterliegt einem stetigen Wandel - geprägt durch die Einführung neuer Arbeitsformen, der fortschreitenden Digitalisierung und Globalisierung bietet dieser Wandel neue Chancen, birgt aber ebenso bislang unbekannte Herausforderungen:

Neue Arbeitsrealitäten bedeuten auch neue Belastungsfaktoren, die verstanden und aufgegriffen werden müssen. Belastungen, die bei Nichtbeachtung vor allem unsere psychische Gesundheit und damit auch unsere Arbeitsleistung beeinträchtigen können.



Ogleich unser geistiges Wohlbefinden genauso bedeutsam ist wie unsere körperliche Gesundheit, werden Gefährdungen aufgrund psychischer Belastungen häufig noch immer ignoriert, tabuisiert oder falsch verstanden.



**Auf dem Weg zu einer gesunden Arbeitswelt möchten wir diese Stigmatisierung aufgreifen, neue Herausforderungen im Arbeitskontext ansprechen und Strategien zur Förderung einer gesunden Arbeitswelt aufzeigen.**



---

## I. Unsichtbarkeit psychischer Belastungen

Anders als körperliche Beeinträchtigungen sind psychische Probleme häufig nicht erkennbar. Aus diesem Grund ist eine **offene Kommunikation** besonders wichtig: Es gilt eine Arbeitskultur zu schaffen, in welcher Mitarbeitende **Raum und Gehör finden**, solche Themen ansprechen zu können, ohne Sorge vor negativen Konsequenzen haben zu müssen.

**Aufklärung und Vorleben von Seiten des Arbeitgebers ist hier besonders wichtig.**

---

## II. Flexibilität: Freiheit und möglicher Belastungsfaktor zugleich?

Während der Pandemie rückten neue Arbeitsmodelle in den Fokus, insbesondere **Home Office und Remote Work**. Diese erwiesen sich für viele Unternehmen als erfolgreich, da sie oft wirtschaftlicher sind und den Arbeitnehmenden mehr Flexibilität bieten. Gleichzeitig sahen wir uns neuen Belastungen gegenüber, die den meisten bis dahin unbekannt waren.

**Die Isolation, soziale Entfremdung, das Verschwimmen von Grenzen zwischen Privat- und Arbeitsleben sowie die Einführung neuer digitaler Tools und eine unvertraute Form der Informations- und Kommunikationsmittel stellen Herausforderungen dar, die bewältigt werden müssen.**

Da dieser radikale Wandel der Arbeitsumgebung plötzlich geschah, hatten weder Arbeitgeber noch Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich auf diese neuartigen Belastungen vorzubereiten. **Daher ist es von besonderer Bedeutung, nun diese Faktoren der Belastung anzugehen und zu minimieren.**





---

### III. Stigmatisierung psychischer Belastungen

#### Möglichkeiten zur Prävention und Strategien zur Förderung der psychischen Gesundheit der Beschäftigten.

Grundsätzlich sind Arbeitgeber\*innen dazu verpflichtet, die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden so gut wie möglich zu schützen. Darunter fällt auch die Aufklärung über psychische Belastungen, ebenso wie diese zu ermitteln und zu reduzieren.

**Hierfür eignen sich beispielsweise regelmäßige psychische Gefährdungsbeurteilungen, aber auch konkrete Hilfsangebote wie ein Employee Assistance Program, das den Mitarbeitenden die Möglichkeit gibt, mit geschultem Personal über ihre Belastungen und Beeinträchtigungen zu sprechen.**

### Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die ganzheitliche Unterstützung Ihrer Beschäftigten ist der Schlüssel für ein nachhaltiges betriebliches Gesundheitsmanagement und für den Erfolg Ihres Unternehmens.

**Timon Voll**  
Manager, Mental Health & Well-Being



# Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung - Definition und Nutzen

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ist ein Prozess, bei dem potenziell belastende Arbeitsbedingungen identifiziert, bewertet und anschließend Maßnahmen zur Reduzierung oder Prävention dieser Belastungen entwickelt werden. **Ihr Hauptziel besteht darin, die psychische Gesundheit der Beschäftigten zu schützen und das Wohlbefinden langfristig zu verbessern.**

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen umfasst den Prozess der Datenerhebung, Analyse, Bewertung der Belastungen sowie die Entwicklung von Maßnahmen zur Reduzierung. Mitarbeiterbefragungen, Schulungen, die Gestaltung des Arbeitsplatzes und angemessene Unterstützung tragen zur Förderung einer gesunden Arbeitsumgebung bei.

---

## Der Nutzen einer solchen Gefährdungsbeurteilung ist vielfältig:

- **Früherkennung von Risiken:** Die Beurteilung ermöglicht es Unternehmen, potenzielle Belastungen frühzeitig zu erkennen, bevor sie zu ernsthaften Problemen führen können.
- **Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit:** Durch die Identifizierung und Beseitigung von belastenden Faktoren können Mitarbeiter ein besseres Arbeitsumfeld erleben, was zu höherer Zufriedenheit führen kann.
- **Senkung von Krankenständen:** Die Vermeidung übermäßiger Belastungen kann dazu beitragen, Krankheitsausfälle zu reduzieren, da viele arbeitsbedingte Stressfaktoren vermieden oder minimiert werden können.
- **Steigerung der Produktivität:** Ein besseres Arbeitsumfeld kann die Produktivität steigern, da weniger Zeit durch Stress oder Unwohlsein beeinträchtigt wird.
- **Attraktivität als Arbeitgeber:** Unternehmen, die sich aktiv um die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeiter kümmern, werden oft als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen.





## Mental Work Matters

# EAP - Unterstützung in beruflichen und privaten Schieflagen!

Ein Employee Assistance Program (EAP) ist ein für Beschäftigte und Führungskräfte kostenfreies Unterstützungsprogramm, welches einen vertraulichen Raum bietet, um mit geschulten Fachleuten über persönliche und berufliche Herausforderungen zu sprechen und darüber hinaus noch weitere Ressourcen und Dienstleistungen umfasst, um die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden zu fördern.

Der Nutzen eines EAP Angebots erstreckt sich weit über das individuelle Wohlbefinden hinaus:



### **Mentaler Gesundheitssupport**

Individuelle Unterstützung für die mentale Gesundheit, um Menschen in ihren emotionalen und psychischen Belastungen zu begleiten und zu unterstützen.



**Kultur der Fürsorge:** EAP trägt zur Schaffung einer Unternehmenskultur bei, die auf Unterstützung, Verständnis und Fürsorge basiert.



**Stressbewältigung und Burn-out Prävention:** EAP vermittelt Techniken zur Stressbewältigung und hilft Mitarbeitenden, Strategien zur Reduzierung von Arbeitsbelastungen zu entwickeln.



**Stressbewältigung und Burn-out Prävention:** EAP vermittelt Techniken zur Stressbewältigung und hilft Mitarbeitenden, Strategien zur Reduzierung von Arbeitsbelastungen zu entwickeln.

Hauptbestandteil eines Employee Assistance Programmes ist der Zugang zu geschulten Fachkräften, die Beratung und Empfehlungen im Umgang mit Belastungen wie Stress, Konflikten und psychischen Gesundheitsfragen anbieten.

**Gerade die Kombination aus EAP und GB Psych eröffnet eine aussichtsreiche Perspektive, um die Arbeitsbedingungen langfristig zu verbessern, die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern und somit auch deren Produktivität und Zufriedenheit nachhaltig zu steigern.**

Ein Employee Assistance Program bietet vor allem für individuelle Beschwerden und Probleme eine Unterstützung, während die GB Psych durch eine kontinuierliche Überprüfung der Arbeitsbedingungen vor allem die Verbesserung der Verhältnisse anvisiert. Somit wird die Gesundheit der Mitarbeitenden ganzheitlich betrachtet. Darüber hinaus bieten beide Ansätze wichtige Informationen für das betriebliche Gesundheitsmanagement.



**Denn nur wenn Schwachstellen im Verhalten und in den Verhältnissen identifiziert werden, können zielgerichtete und nachhaltige Maßnahmen ergriffen und Angebote geschaffen werden.**

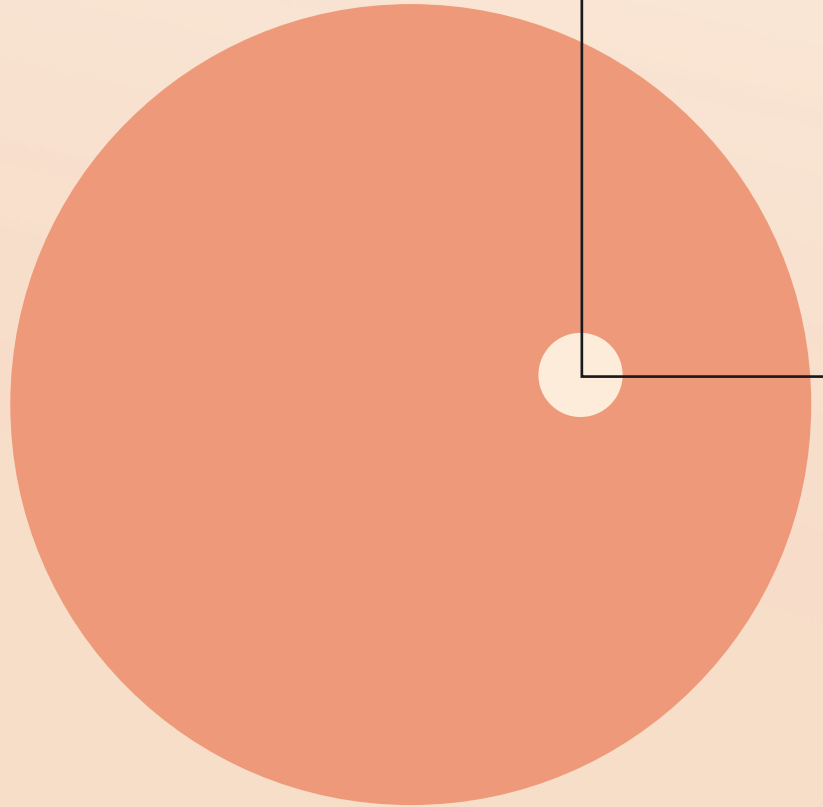
## Gesundheit am Arbeitsplatz

Unsere Leistungsgesellschaft muss verstehen, dass wir zur Erbringung von Leistungen auch leistungsfähig bleiben müssen. In diesem Fall heißt das gesund.

**Katja Baumann**  
Gesundheitspsychologin (M.Sc)



# Argumed



Noch Fragen?

Ich bin gerne persönlich für Sie da

---



**Nina Pielsticker**

Business Development & Enterprise  
Sales Manager

Tel.: +49 (0) 89 6931 168 62

E-Mail: [sales@argumed.eu](mailto:sales@argumed.eu)

[www.argumed.eu](http://www.argumed.eu)