

# Gefährdungsbeurteilung - psychische Belastungen - Ist das immer noch ein Thema?

25. Thüringer Arbeitsschutztag

**Almut Backhaus**

Stellvertretende Dezernatsleiterin

**THÜRINGER LANDESAMT FÜR VERBRAUCHERSCHUTZ**

Dezernat 62 | Regionalinspektion Mittelthüringen

Linderbacher Weg 30 | 99099 Erfurt

Tel: +49 (0) 361 57-3831622 | [almut.backhaus@tlv.thueringen.de](mailto:almut.backhaus@tlv.thueringen.de)

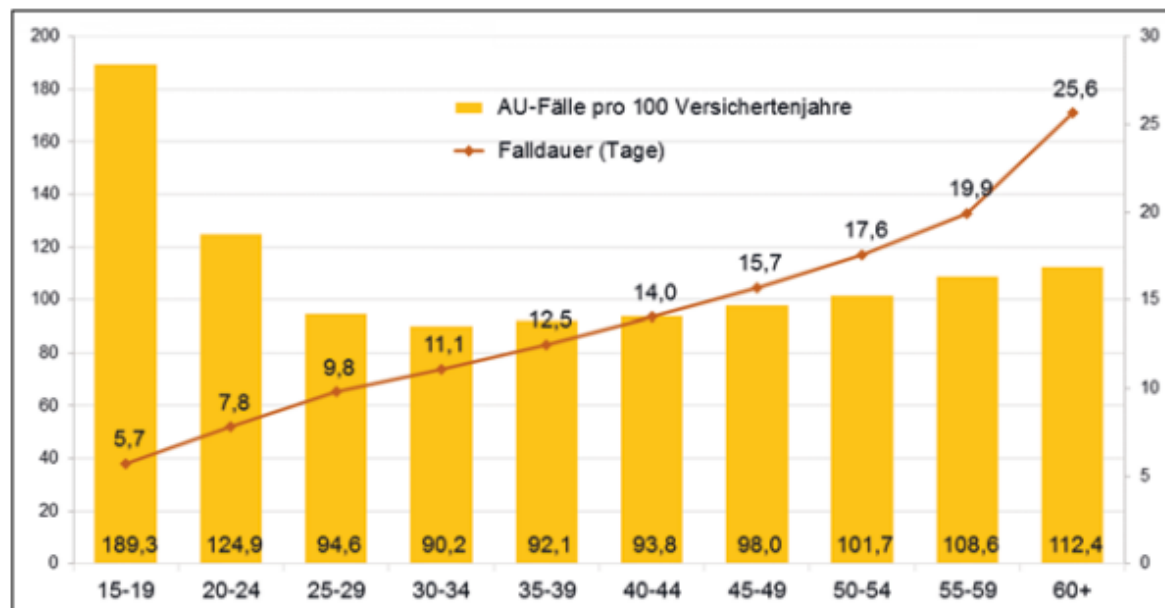
## Inhalt:

- Krankenstand
- Prävention Herz-Kreislauf-Erkrankungen
- Innere Kündigung
- Gesetzliche Grundlagen
- Schlechte und gute Beispiele aus der Praxis



- Betroffenenquote lag 2021 bei 42,7 %: weniger als jeder Zweiter ist krank geschrieben
- Durchschnittlich 15,0 Krankheitstage 2022 (Anstieg seit 2008)

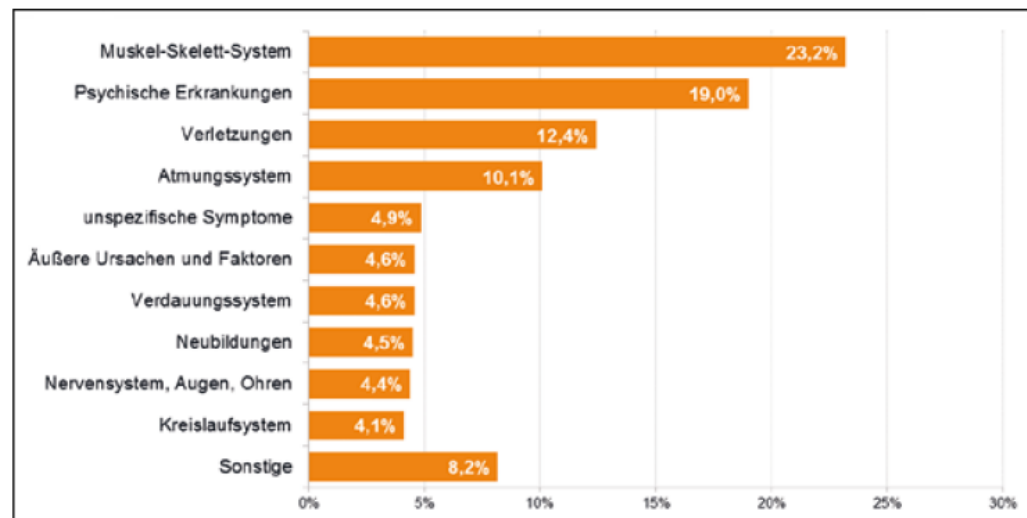
Abbildung 11: Falldauer (Rauten) und Fallhäufigkeit (Säulen) nach Altersgruppen 2021



Quelle: AU-Daten der DAK-Gesundheit 2021

- Wichtigste Krankheitsarten:
  - Muskel-Skelett-System,
  - psychische Erkrankungen (2. Stelle)
  - Verletzungen
  - Atemwegserkrankungen

Abbildung 13: Anteile der zehn wichtigsten Krankheitsarten an den AU-Tagen



Quelle: AU-Daten der DAK-Gesundheit 2021

**Aussage I:** Arbeitsbedingte psychische Belastung kann Gesundheit und Leistungsfähigkeit gefährden



Quelle: Pixabay

- Herz-Kreislauf-Erkrankungen → häufigste Todesursache
- Betroffen meist nach dem Erwerbsleben
- **Risikofaktoren** → Rauchen, Bewegungsmangel, Bluthochdruck, Diabetes mellitus, starkes Übergewicht, **Psyche**

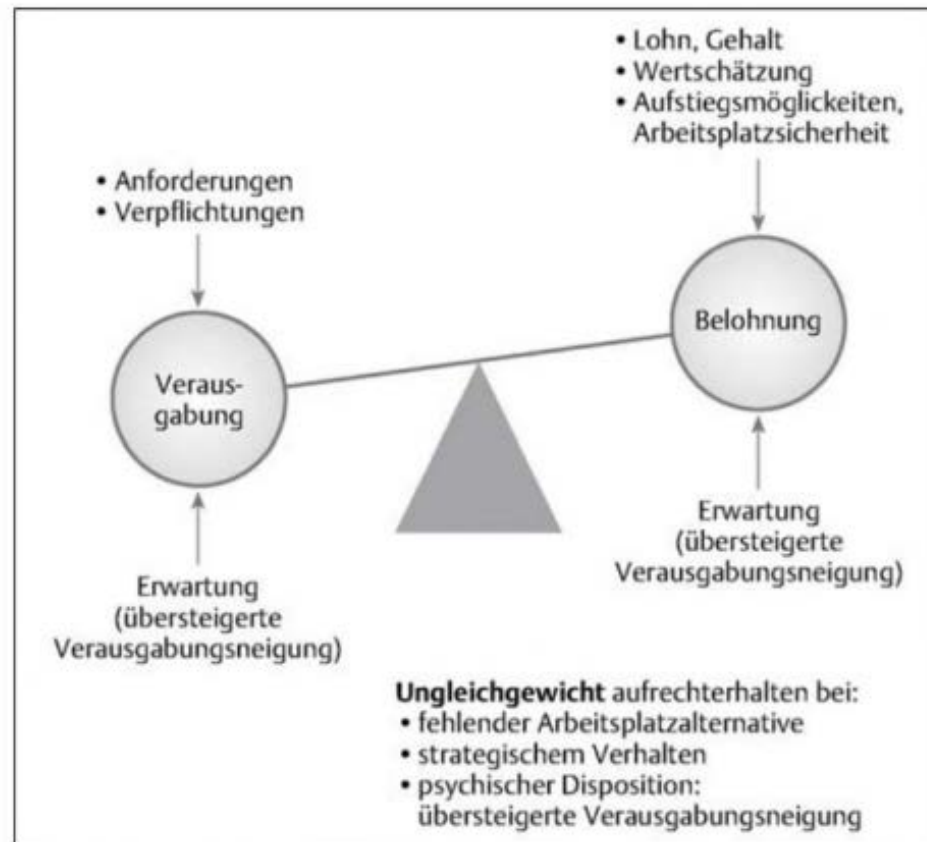
*Wir konnten zeigen, dass die Depressivität (DEEX: Depression and Exhaustion) in der Vorhersage von Herz-Kreislauf-Erkrankungen als unabhängiger Risikofaktor einen absolut sicheren Mittelplatz mit den anderen ‚klassischen‘ Risikofaktoren einnimmt (Rauchen, Diabetes, Adipositas, Hypertonie, Fettstoffwechselstörung).“*

**Prof. Dr. Karl-Heinz Ladwig**, Professor für Psychosomatische Medizin und Psychologische Medizin an der Medizinischen Fakultät der Technischen Universität München

Quelle: DAK-Gesundheitsreport 2022

- Auswirkungen auf negativen Verlauf bzw. auch Auslöser
- ABER: entwickelt sich über Jahre, stark abhängig vom individuellen Risiko

- Psychische Risikofaktoren: Depressionen, Angststörungen, Stress
- Stress = Ungleichgewicht von Verausgabung und Belohnung (Gratifikation)



Modell Gratifikationskrise im  
Erwerbsleben (nach Siegrist  
1996)

Ziel: gesundheitsförderlichen Rahmen zu schaffen

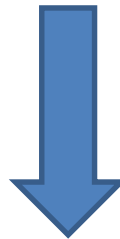
→ komplexe Themen wie Fehler- und Führungskultur, (chronischer) Zeitdruck, Überforderung und andere psychosoziale Belastungen:

**erkennen**



Gefährdungsbeurteilung  
psychische Belastungen

**vorbeugen**



Gesundheitsförderung

Verantwortlich: **Arbeitgeber**  
und betriebliche Akteure,  
Beschäftigte (§ 15 ArbSchG)



**Aussage I:** Arbeitsbedingte psychische Belastung kann Gesundheit und Leistungsfähigkeit gefährden

**Aussage II:** Die Beurteilung der psychischen Belastungen ist ein wichtiger Baustein für einen gesundheitsförderlichen Rahmen.



Quelle: Pixabay

*„Ich brauche kein Lob dafür, dass ich meinen Job mache. Aber in dieser Firma dankt es einem niemand, wenn man sich besonders engagiert und motiviert ist. Alles wird für selbstverständlich genommen. Und dann hängt man sich nicht mehr rein, sondern macht eben nur mehr Dienst nach Vorschrift!“*

Innerliche Kündigung:

Jeder 6. Beschäftigte

Verbundenheit mit der Arbeit:

16 %

## Kriterien für innere Kündigung:

### **Unternehmenskultur**

z.B. Umgebung, Regeln, das Miteinander im Team

### **Work-Life-Balance**

Ergebnis = Produktivität, Engagement

### **Fehler- und Führungskultur**

Ergebnis = Engagement der Beschäftigten

Unglückliche Mitarbeiter = unproduktive Mitarbeiter

**(Gehalt ist nicht das Problem)**

**Gefährdungs-  
beurteilung  
psychische  
Belastungen**

## Psychische Belastungen

Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken

**Arbeitsaufgabe**

**Arbeitsumgebung  
(physikalisch, sozial)**

**Arbeitsmittel**

**Arbeitsorganisation/  
Arbeitsablauf**

**Arbeitsplatz**



**Aussage I:** Arbeitsbedingte psychische Belastung kann Gesundheit und Leistungsfähigkeit gefährden

**Aussage II:** Die Beurteilung der psychischen Belastungen ist ein wichtiger Baustein für einen gesundheitsförderlichen Rahmen.

**Aussage III:** Die Beurteilung der psychischen Belastungen ist ein wichtiger Baustein für die Motivation und Gesundheit der Beschäftigten.



Quelle: Pixabay



Seit Ende  
2013 Pflicht

## § 5 Abs. 3 ArbSchG – Beurteilung der Arbeitsbedingungen

- 3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch
1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
  2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
  3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
  4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
  5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
  6. **psychische Belastungen bei der Arbeit.**

Auch in z.B. § 3 Abs. 2 Punkt 3 Betriebssicherheitsverordnung ,  
§ 3 Abs. 1 Arbeitsstättenverordnung

## DIN EN ISO 10075-1:

- 2017: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung

## DIN EN ISO 10075-2:

- 2000: Gestaltungsgrundsätze

## DIN EN ISO 10075-3:

- 2004: Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psych. Arbeitsbelastung



**Aussage I:** Arbeitsbedingte psychische Belastung kann Gesundheit und Leistungsfähigkeit gefährden

**Aussage II:** Die Beurteilung der psychischen Belastungen ist ein wichtiger Baustein für einen gesundheitsförderlichen Rahmen.

**Aussage III:** Die Beurteilung der psychischen Belastungen ist ein wichtiger Baustein für die Motivation und Gesundheit der Beschäftigten.

**Aussage IV:** Die Beurteilung der psychischen Belastungen ist eine notwendige Pflicht.





# Schlechte Beispiele aus der Praxis

10	Psychische Gefährdungen					Risikobewertung	C1
10.1	ungenügend gestaltete Arbeitsaufgabe	Vorgabe der Tätigkeit und entsprechende Gestaltung sowie Qualifikation Fehlende Rückmeldungen		X		- Eindeutige Richtlinien und vollständige Dokumentationen - Bessere Zusammenarbeit mit QS	Hr. 1
10.1	<b>ungenügend gestaltete Arbeitsaufgabe</b>					Risikobewertung	C1
10.2	ungenügend gestaltete Arbeitsorganisation	Nicht durchdachter Arbeitsablauf		X		- Bessere Absprachen bei Montagestart Organisation der Gewerke Zeitmanagement	Hr. 1
10.2	<b>ungenügend gestaltete Arbeitsorganisation</b>					Risikobewertung	C1
10.3	ungenügend gestaltete soziale Bedingungen	Zuständigkeiten klar geregelt (keine Rangeleien)?		X		- Teambildende Maßnahme anstreben	1 /
10.3	<b>ungenügend gestaltete Bedingungen</b>					Risikobewertung	C1
10.4	ungenügend gestaltete Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen	Arbeitsplatzgestaltung	X			- Vorgabe anhand des Prozesses Facharbeiter kann diese aber aktiv beeinflussen	Hr. 1
10.4	<b>ungenügend gestaltete Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen</b>					Risikobewertung	C1
10.5	Psychische Belastungen	Psychische Belastungen durch ungünstige Arbeitsbedingungen:  Vorbereitung der Abläufe i. O.?  Gefährliche oder belastende Situationen (Fehler/Störungen/Verletzungen)?		X		BGHM: FI0052 und FI0053  <a href="https://www.bghm.de/fileadmin/user_upload/Arbeitsschuetzer/Fachinformationen/Fachinformationen/FI-0052_Gefaehrdungsbeurteilung-psychische-Belastung.pdf">https://www.bghm.de/fileadmin/user_upload/Arbeitsschuetzer/Fachinformationen/Fachinformationen/FI-</a>	Hr. /
		Könnte der Umgang der Beschäftigten untereinander verbessert werden?  Passt Qualifikation und Tätigkeit der Beschäftigten zusammen?				<a href="https://www.bghm.de/fileadmin/user_upload/Arbeitsschuetzer/Fachinformationen/Fachinformationen/FI-0052_Gefaehrdungsbeurteilung-psychische-Belastung.pdf">0052_Gefaehrdungsbeurteilung-psychische-Belastung.pdf</a>	
10.5	<b>Psychische Belastungen</b>					Risikobewertung	C1



Gesundheit und Psyche
Hautschutz
Holz
Hütten- und Walzwerke, Gießereien
Instandhaltung
Isocyanat-Schulung
Ionisierende Strahlung
Klima
Krane, Hebezeuge, Seile, Ketten, Anschlagmittel
Ladungssicherung
Lagereinrichtungen
Lärm und Vibrationen
Laserstrahlung
Lüftung
Maschinen
Oberflächenbehandlung
Optische Strahlung

## Methoden

Zur Ermittlung der Gefährdung durch die mit der Arbeit verbundene psychische Belastung können standardisierte Mitarbeiterbefragungen, Beobachtungsinterviews/-verfahren oder Analyseworkshops eingesetzt werden. Hier finden Sie unsere Instrumente dazu:

- Beschäftigtenbefragung ([PsyCheck](#))
- Beobachtungsverfahren/-interview ([BGHM Checkliste FI0052](#))
- Analyseworkshop (Handlungshilfe [Gemeinsam zu gesunden Arbeitsbedingungen](#))

BGHM-Informationen und Fachinformationen	+
Praxishilfen	+
Kampagne	+
<a href="#">Seminare</a>	+
Online-Formate	+

## Checkliste 1.3: Psychische Gesundheit

Nr. 1.3 – 1/3

*Hinweis:* Diese Checkliste für Lehrkräfte und pädagogische Fachkräfte kann auch als Grundlage für eine Mitarbeiterbefragung genutzt werden.

Nach § 5 ArbSchG müssen explizit auch psychische Belastungen bei der Arbeit beurteilt werden. Die folgenden Fragen sind mit größter Sorgfalt unter Berücksichtigung anerkannter Richtlinien, praktischer Erfahrungen und auf Grundlage des „Handlungsleitfadens zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Arbeitsbelastungen in der öffentlichen Verwaltung“ - UK Sachsen 11-08 sowie der „Checkliste psychische Belastungen“ für Schulleitungen und Lehrkräfte des Zentrums für Arbeit und Gesundheit Sachsen GmbH erarbeitet worden. Die in diesen Veröffentlichungen enthaltenen Lösungen und Beispiele schließen andere, mindestens ebenso wirksame Maßnahmen nicht aus. Bei Bedarf sollte fachliche Beratung, insbesondere durch die Betriebsärztin oder den Betriebsarzt in Anspruch genommen werden.

Für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen gibt es unterschiedliche Verfahren, z. B.:

- Standardisierte Mitarbeiterbefragung
- Moderierte Analyseworkshops oder Beobachtungsinterviews
- Ideentreffen (DGUV Information 207-007)

Die nachfolgende Checkliste kann bei den verschiedenen Verfahren unterstützend verwendet werden.

Nr.	Prüfkriterium	ja	nein	nicht relevant	Maßnahmen	Verantwortlich: Termin:	Maßnahmen wirksam?
<b>Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation</b>							
1	Sind die Aufgaben und Verantwortlichkeiten für jeden Beschäftigten in der Schule klar definiert? <i>Beachte:</i> Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten müssen allen Beschäftigten bekannt sein.	X					
2	Haben Lehrkräfte Einfluss auf die Aufgabenverteilung (insbesondere Beauftragungen, Sonderaufgaben) im Kollegium?	X					
3	Entsprechen die individuellen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Lehrkräfte überwiegend den zugewiesenen Arbeitsaufgaben bzw. Lehraufträgen? <i>Beachte:</i> Unterrichtsvertretungen, Quereinsteiger	X					
4	Ist die Zeit für die berufliche Kommunikation zwischen Lehrkräften und Schulleitung ausreichend (z. B. in Dienstberatungen, Angebot der „offenen Tür“)?	X					
5	Gibt es unter den Kolleginnen und Kollegen einen Austausch, z. B. zu Stundenvorbereitungen? <i>Beachte:</i> gute interne Vernetzung, z. B. gemeinsamer Ordner für Inhalte von Vertretungsstunden	X					

Nr.	Prüfkriterium	ja	nein	nicht relevant	Maßnahmen	Verantwortlich: Termin:	Maßnahmen wirksam?
6	Ist aktuell der Arbeitsumfang inkl. Vor- und Nachbereitung des Unterrichts in der vertraglich zur Verfügung stehenden Zeit zu leisten? <i>Beachte:</i> Hilfreich ist eine Erfassung der täglichen Arbeitszeit sowie weiterer Tätigkeiten, z. B. Elternarbeit oder Klassenleitertätigkeit.	X					
7	Gibt es für Lehrkräfte ausreichend Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, z. B. zu Inklusion, Lernenden mit Schwierigkeiten, Gesundheitsförderung, neuen Lernformaten, digitaler Lehre?	X					
8	Gibt es die Möglichkeit den Unterricht bei Bedarf im Tandem zu halten bzw. mit Lernbegleitern individuellen Besonderheiten einzelner Lernender gerecht zu werden?	X					
9	Können ein bis zwei Kurzpausen in der Regel wahrgenommen werden (vgl. Checkliste 1.2 Nr. 9)?	X					
10	Können Klassenlehrer Fragen und Probleme in der Zusammenarbeit mit den Eltern in der Regel recht unkompliziert lösen?	X					
11	Wird der Umgang mit Schülern und Eltern aus anderen Kulturen/ anderen Ländern geeignet bewältigt?	X					
12	Stehen Unterstützungssysteme zur Verfügung (z. B. Schulpsychologen, Schulsozialarbeiter, Hotlines)?	X					
13	Gibt es eine gut funktionierende Vernetzung und Zusammenarbeit z. B. mit anderen Schulen und Institutionen sowie dem LaSuB?	X					
<b>Soziale Beziehungen</b>							
14	Besteht zwischen den Lehrkräften und der Schulleitung ein gutes Arbeitsklima?	X					
15	Lässt das Klima im Kollegium eine gute Erfüllung der Arbeitsaufgaben zu?	X					
16	Wird die Lösung fachlicher Aufgaben im Kollegium durch eine wertschätzende und konstruktive Kommunikation geprägt?	X					
17	Werden Konflikte und vorübergehende Spannungen unter den Beschäftigten zeitnah offen angesprochen?	X					
18	Wird bei Konflikten bzw. Problemen im Kollegium gemeinsam nach Lösungen gesucht?	X					

Nr.	Prüfkriterium	ja	nein	nicht relevant	Maßnahmen	Verantwortlich: Termin:	Maßnahmen wirksam?
19	Werden Erfolge und schöne Momente in der pädagogischen Arbeit/ im Schulalltag thematisiert und im Kollegium ausgewertet?	X					
20	Werden Gewaltvorfälle (verbale sowie körperliche) zeitnah ausgewertet und wird bei Bedarf präventiv gearbeitet, z. B. mit Projekten, Unterstützung Externer?	X					
21	Ist der Umgang mit den Beschäftigten des Schulträgers / den Nicht-Pädagogen wertschätzend und kooperativ?	X					
<b>Führung</b>							
22	Wird in der Schule über aktuelle Themen und Entscheidungen rechtzeitig und vollständig informiert? <i>Beachte:</i> Absprachen und Anweisungen durch die Schulleitung klar, verständlich und verlässlich	X					
23	Finden regelmäßig Dienstberatungen statt? <i>Beachte:</i> Ergebnisse von Dienstbesprechungen dokumentieren und teilen.	X					
24	Berücksichtigt die Schulleitung Ideen und Vorschläge der Lehrkräfte und Beschäftigten?	X					
25	Gibt die Schulleitung den Lehrkräften Rückmeldung (positiv und negativ) über die geleistete Arbeit? <i>Beachte:</i> Jahresgespräche nutzen sowie zeitnah bei Bedarf; Probleme offen ansprechen und nach Lösungen suchen (Fehlerkultur).	X					
26	Werden positive Leistungen der Lehrkräfte von der Schulleitung anerkannt?	X					
27	Kann man sich zu fachlichen Fragen und Problemen vertrauensvoll an die Schulleitung bzw. erweiterte Schulleitung wenden?	X					
28	Werden die Wünsche der Lehrkräfte nach konkreten Fortbildungsmaßnahmen berücksichtigt?	X					
29	Werden die Lehrkräfte an der Schulkonzeption und an der Arbeitsplanung beteiligt?	X					
	Prüfen Sie, ob weitere Belastungen vorhanden sind:						

Mitarbeiterbefragung  
(Lehrpersonal)  
Psychische Gesundheit

Lfd. Nr.	Prüfkriterium	ja	nein	nicht relevant
Arbeitsaufgaben, Arbeitsorganisation				
1.	Sind Ihnen Ihre Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Rahmen Ihrer Tätigkeit bekannt und sind diese klar definiert?			
2.	Haben Sie Einfluss auf die Aufgabenverteilung (insbesondere Beauftragungen, Sonderaufgaben) im Kollegium?			
3.	Entsprechen Ihre individuellen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten überwiegend den Ihnen zugewiesenen Arbeitsaufgaben bzw. Lehraufträgen?			
4.	Ist die Zeit für die berufliche Kommunikation mit der Schulleitung ausreichend (z.B. in Dienstberatungen, persönlichen Gesprächen)?			
5.	Stehen Sie mit anderen Kolleginnen und Kollegen in regelmäßigem Austausch (z.B. zu Stundenvorbereitungen)?			
6.	Ist Ihr aktueller Arbeitsumfang inkl. Vor- und Nachbereitung des Unterrichts in der vertraglich zur Verfügung stehenden Zeit zu leisten?			
7.	Werden Ihnen ausreichend Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt?			
8.	Stehen Ihnen täglich 1-2 Kurzpausen zur Verfügung?			
9.	Können Sie als Klassenlehrer Fragen und Probleme in der Zusammenarbeit mit Eltern in der Regel recht unkompliziert lösen?			

# Gefährdungsbeurteilung kompakt: Dokumentation Gefährdungen und Maßnahmen

Umgebungshygiene	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Über die Routine hinausgehende Flächendesinfektion anwenden: - Handläufe, Türkäufe, Aufzugstasten, Küchen- und Sanitärbereich - Häufigkeit individuell festlegen (zum Beispiel nach jedem Patientenumgang)	Mitarbeiter, Praxisinhaber	sofort	Mitte 2023	
Psychische Belastungen (z.B. Zeitdruck, Arbeitsverdichtung, Umgang mit schwierigen Patienten)	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Organisatorische / Personenbezogene Maßnahmen: - klare Aufgabenstellung, abgegrenzte Verantwortungsbereiche, klare Zuständigkeitsregelungen, klare Prioritätensetzung - kontinuierliche und gezielte Information über aktuelle Situation und Maßnahmen - bei hoher Belastung ggf. mehr Pausen einrichten - kollegialen Austausch ermöglichen - Teambesprechungen	Mitarbeiter, Praxisinhaber	sofort	Mitte 2023	
Patientenmanagement	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Technische Maßnahmen - Abstandsmarkierungen vor der Eingangstür - Desinfektionsmittelspender im Ein- / Ausgangsbereich  Organisatorische / Patienten bezogene Maßnahmen: - Patienten müssen während des gesamten Praxisaufenthaltes einen MNS tragen! - Terminvergabe (Wartezeiten vermeiden) - Patienten mit Erkältungssymptomen müssen vorab das Praxispersonal telefonisch informieren - Praxistür verschließen, Patienten müssen klingeln um einzutreten - Abstandsregel „vor der Eingangstür“ beachten - Anrufbeantworter mit Informationen besprechen - Patienteninformation – Aushänge	Mitarbeiter, Praxisinhaber	sofort	Mitte 2023	

\* Beurteilung des Handlungsbedarfs gemäß Risikobewertung (unter Berücksichtigung bereits bestehender Maßnahmen und ihrer Wirksamkeit).

- Sinn dahinter verstehen? → Ziele
- Einschätzungen der Beschäftigten = wichtige Ergänzung von Expertenbeurteilungen (z.B. Betriebsarzt oder Betriebsärztin, Fachkraft für Arbeitssicherheit) und anderen betrieblichen Daten
- Dialogorientierte Vorgehensweisen im gesamten Prozess:
  - Analyse- / Maßnahmen-Workshops,
  - Gesundheitszirkel,
  - Unterweisungsgespräche
- Angebote der Berufsgenossenschaften nutzen



Psychische Belastungen

Gefährdung/Thema/ Schutzziel	T-O-P-Maßnahmen	Vorschriften/Normen/ Informationen	Maßnahmen Durchführen Wer / bis Wann ?	Wirksamkeit überprüfen Ziel erreicht ?
<p>medizinische Fachangestellte fühlen sich meist vielen Aufgaben gleichzeitig verpflichtet, wie der Assistenz bei Untersuchungen, Aufnahme neuer Patienten und Patientinnen oder dem Beantworten telefonischer anfragen.</p> <p>In Abhängigkeit von der Art der Belastung und den individuellen psychischen Voraussetzungen kann eine Belastung sowohl schädlich als auch anregend wirken.</p> <p>zu wenig</p>	<p><u>Organisatorisch:</u> Arbeitsabläufe optimieren und zum Beispiel überfüllte Wartezimmer durch angemessene Terminvergaben vermeiden</p> <p>Pausenregelung treffen</p> <p>Pausenräume einrichten</p> <p>Überstundenzahl gering halten</p> <p>Entscheidungsspielräume lassen</p> <p>Konstruktive Kritik üben</p> <p>regelmäßige Teambesprechungen abhalten</p> <p>ausreichend Zeit für die Einarbeitung neuer Beschäftigter einplanen</p> <p>Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten ermöglichen</p> <p>Entscheidungen transparent machen</p>	<p>Arbeitszeitgesetz</p> <p>Arbeitsschutzgesetz</p> <p>Arbeitsstättenverordnung</p> <p>DGUV Vorschrift 1 – Grundsätze der Prävention</p> <p>M656 – Diagnose Stress</p>	<p>Überstundenreduzierung nach 4 MFA / Arzthelferinnen / Auszubildenden</p> <p>Frau e wird Beauftragte für Einarbeitung</p> <p>Zuteilung Aufgabenbereiche – spezifische Fortbildung der Verantwortlichen</p>	

<p>Eigenverantwortung und geringe Einbindung in die Arbeitsorganisation können dabei zu Stressfaktoren werden.</p> <p>Stress bringt ein erhöhtes Unfallrisiko mit sich. Oder man neigt dazu, gesundheitsbewusstes Verhalten zu vernachlässigen.</p> <p>Stress steht in Zusammenhang mit Gesundheitsbeeinträchtigungen wie Hauterkrankungen, Rückenbeschwerden, Schlafstörungen, Alkohol- und Medikamentenmissbrauch sowie Nikotinabhängigkeit</p> <p>Zusammenhänge zwischen arbeitsbedingtem Stress und körperlichen sowie psychischen Erkrankungen wie Bluthochdruck oder Burnout/Depression sind klar belegt.</p>	<p><u>Personenbezogen:</u> Engagement und gute Leistung würdigen</p> <p>Konstruktive Kritik üben</p>			
---	--	--	--	--

# Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung: Gefährdungen und Maßnahmen (Arbeitsblatt 3)

## PSYCHISCHE BELASTUNGEN

Datum: 03/2019

Arbeitsbereich: Anmeldung, Labor Behandlung, Infusion	Einzeltätigkeit:		Beschäftigte:				
Gefährdungen ermitteln	Gefährdungen beurteilen		Maßnahmen festlegen/Bemerkungen	Maßnahmen durchführen		Wirksamkeit überprüfen	
	Risiko- klasse	Schutzziele		Wer?	Bis wann?	Wann?	Ziel erreicht?
1, extrem hohe psychische Belastung durch Anrufung vieler Patienten trotz Bestellsystem	Z	• Bestellsystem funktionstüchtig • Aufgaben wieder verteilt	• Arbeitsabläufe kl. an → regelmäßige Überprüfung und Anpassung → Teambesprechungen	Alle	immer 12/15	3/20	✓ DS
2, parallele Aufgabensstellungen	Z	• genügend Personal zu Stoßzeiten	→ Mitarbeitergespräche → Zeitmanagement optimiert	F. Di. C	immer 12/15	3/20	✓ DS
3, permanenter Zeitdruck	Z	• Zeitmanagement i. D.	→ Mitarbeiter-schulung				✓ DS
4, hohes Anspruchsdenken der Patienten	Z	• Selbstfürsorge der Mitarbeiter • regelmäßige Pausen	→ Pausen einhalten → Urlaubsbew. u. Überstundenregelung	Alle F.	immer	3/20	✓ DS
5, Bedrückung von Abläufen und Prozessen	Z	soll möglich • Arbeitsabläufe anpassen und optimieren	→ konstruktive Kritik → Teambildung	Alle Alle	immer	3/20	✓ DS

## Gefährdungsbeurteilung - psychische Belastungen - Ist das immer noch ein Thema?

- Ja es ist immer noch ein Thema!
  - Um einen hohen Krankenstand  
Herz-Kreislauf-Erkrankungen  
Innere Kündigung
  - Gesetzliche Verpflichtungen zu erfüllen
  - Für moderne und innovative Betriebe ein gutes Instrument um Schwachstellen zu erkennen
  - Viele Handlungshilfen stehen zur Verfügung
- } entgegenzuwirken

- <https://publikationen.dguv.de/regelwerk/publikationen-nach-fachbereich/gesundheit-im-betrieb/psyche-und-gesundheit-in-der-arbeitswelt/3577/fbgib-001-erkrankungsrisiken-durch-arbeitsbedingte-psychische-belastung?c=156>
- <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Psychische-Gesundheit.html>
- <https://www.dak.de/dak/download/report-2548214.pdf>
- <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-2/krankenstand.html>
- <https://www.bad-gmbh.de/glossar/gratifikationskrisenmodell/>
- <https://de.linkedin.com/pulse/das-zentrale-gleichgewicht-im-berufsleben-veronika-jakl>
- <https://www.harbinger-consulting.com/blog/warum-kuendigen-mitarbeiter/#:~:text=Jeder%20sechste%20Arbeitnehmer%20in%20Deutschland,der%20Personalarbeit%20deutscher%20Unternehmen%20ab.>
- <https://www.gda-psyche.de>
- <https://www.thueringer-allgemeine.de/regionen/gotha/beschaefigte-im-kreis-gotha-im-schnitt-fast-einen-monat-krank-id239098323.html>



# Bleiben Sie engagiert!!