

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Health Occupational Safety
Safety Culture Occupational Health
Health Safety Culture Occupational



Arbeitsschutz
Sicherheit
Gesundheit
Personal
Wissen und Qualifizierung



Dr. Eberhard Wenzel
Jebensweg 34
25813 Husum
St.Nr.: 2122305162



Mitarbeiter- / Führungskräfte- und Betriebsratberatung

Psychische Überlastung Signale erkennen – Handlungsmöglichkeiten entwickeln



Gliederung

1. Ausgangslage
2. Definition
3. Symptomatik
4. Verlauf
5. Entstehungsbedingungen
6. Lösungsansätze
7. Angebote der TKMS

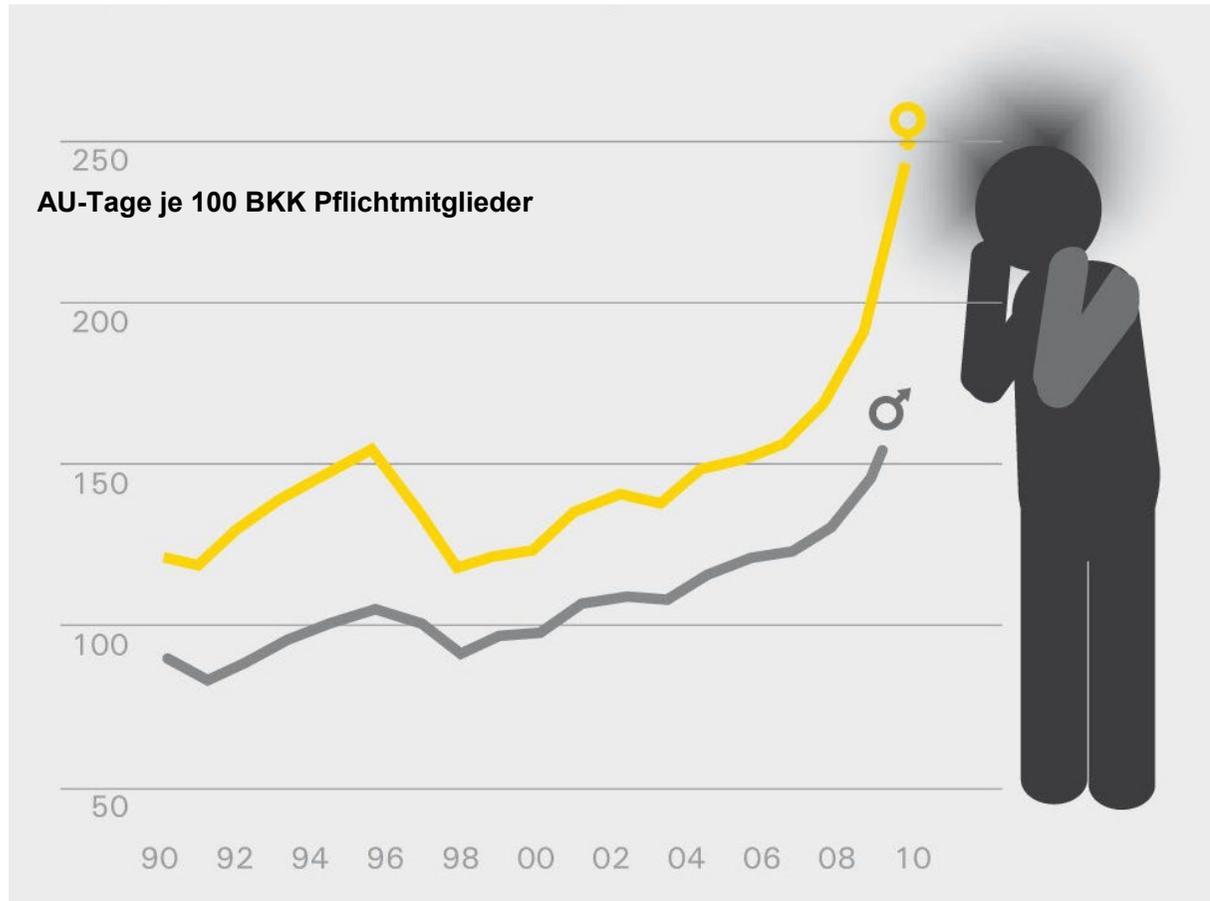
Ausgangslage

Anforderung der Arbeitswelt

- Arbeitsintensivierung
 - Komplexitätssteigerung
 - hohe Flexibilitätsanforderung
 - Verstärkung des Dienstleistungsgedankens
 - zunehmende Abhängigkeit von Marktrelevanz
 - erhöhte Arbeitsplatzunsicherheit
- ➔ **Steigerung von Stress- und Angstpotenzialen**



Psychisch bedingte Fehlzeiten steigen kontinuierlich

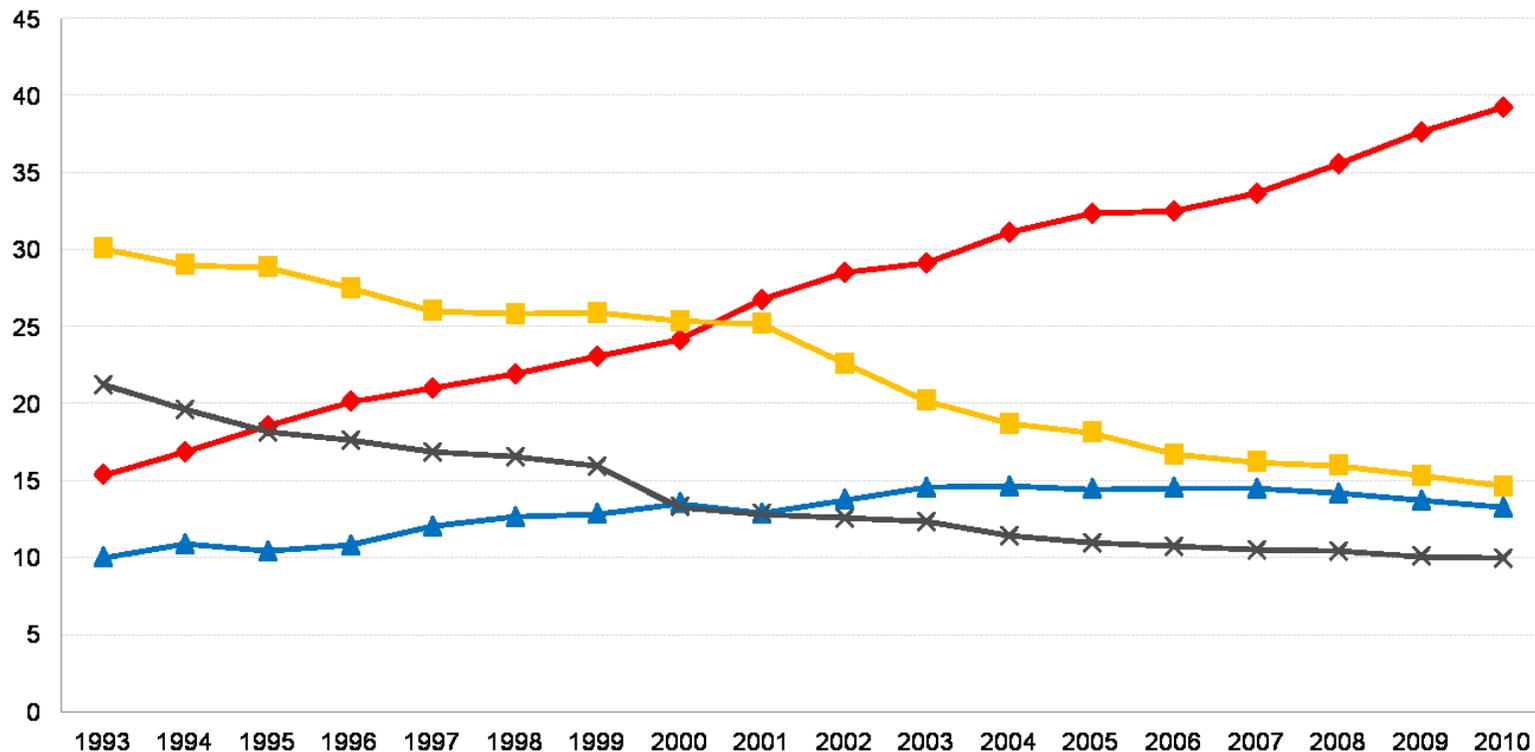


Jahr

Arbeitsschutz
Sicherheit
Gesundheit
Personal
Wissen und
Qualifizierung

Quelle: BKK Faktenspiegel 09/2021

Ursachen der Frühberentung



◆ Psychische Störungen ■ Skelett/Muskeln/Bindegewebe
▲ Neubildungen × Herz/Kreislaufkrankungen

Arbeitsschutz
 Sicherheit
 Gesundheit
 Personal
 Wissen und
 Qualifizierung

Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund 2011



O-Töne von Betroffenen

„Jedes Telefonat, jeder Patientenkontakt war unglaublich anstrengend, so als müsste ich einen Achttausender besteigen. Ich habe mich gefühlt, als wäre ich 90.“

Medizinische Fachangestellte, 27 Jahre

„Und meine Familie, die sagt mir nur noch, dass ich spinne, dass ich so viel Arbeit doch gar nicht schaffen kann. Die haben ja recht, aber ... sie können sich nicht den Zwang und Druck vorstellen, unter dem ich jeden Tag stehe.“

Vertriebsleiter, 55 Jahre



Definition

Was bedeutet Burnout?

- Burnout bedeutet „ausgebrannt“ sein und bezeichnet einen Zustand totaler emotionaler und körperlicher Erschöpfung mit dem Verlust der Fähigkeit, sich zu erholen.
- Burnout beinhaltet einen andauernden inneren Energieverlust, unter dessen Bedingungen sich – je länger desto mehr – Symptome ausbilden.
- Die Symptome sind vielfältig und unspezifisch. Kein Symptom tritt *nur* bei Burnout auf und umgekehrt gibt es kein Symptom, das bei Burnout *immer* auftritt.

Burnout – eine medizinische Diagnose?

Nein, denn:

- Keine eindeutigen Diagnosekriterien und Symptomkonstellationen
- Keine eindeutigen differenzialdiagnostischen Kriterien (Abgrenzung zu anderen Erkrankungen)
- Keine evidenzbasierten Therapierichtlinien

Aber:

Eine brauchbare Prozessbeschreibung, auch für Präventionsstrategien

Arbeitsschutz
Sicherheit
Gesundheit
Personal
Wissen und
Qualifizierung



Burnout und Depression - ein und dasselbe?

Abgrenzung dringend erforderlich!



Erleben von Burnout
→ Risikozustand für
Depressionen,
Angststörungen,
Suchterkrankungen,
Schmerzerkrankungen
und körperliche
Erkrankungen



Erleben von Burnout als
→ Frühsymptom von
psychischen und / oder
somatischen
Erkrankungen (z.B.
Demenz, chronische
Schlafstörungen, Krebs)

Quelle: Positionspapier zum Thema „Burnout“
der DGPPN, 07.03.2020, Seite 5/6

Was kennzeichnet Burnout?

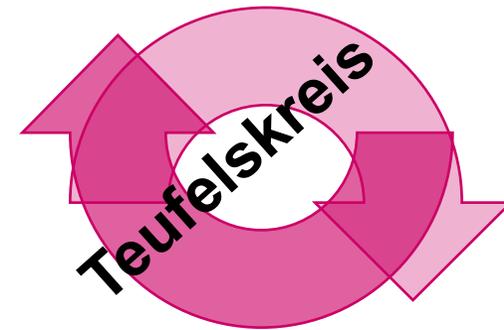
Drei Kerndimensionen

Emotionale Erschöpfung

Reduzierte Leistungsfähigkeit

Depersonalisierung

Chronisch
schleichender
Prozess





Welche Symptome können auftreten?

- 1. Emotionale Erschöpfung**
Gefühl der Überforderung, Aggressionen, Interesselosigkeit ...
- 2. Sozialer Rückzug**
Abbruch von Kontakten, Aufgabe von Hobbys ...
- 3. Körperliche Beschwerden**
Andauernde Müdigkeit, Schlafstörungen, Tinnitus, Rückenbeschwerden, Herz-Kreislauf-Erkrankungen ...
- 4. Schwächung der geistigen Leistungsfähigkeit**
Konzentrationsstörungen bis hin zum Tunnelblick, verschlechtertes Abrufen eigener Erinnerungen ...



Wie verläuft Burnout?

- Die Person ist sehr motiviert, will stets Höchstleistungen erbringen. Geistige, seelische und körperliche Leistungsfähigkeit wird überschätzt.
- Es werden keine angemessenen Erholungsphasen eingelegt. Eigene Bedürfnisse werden ignoriert. Das Burnout-Karussell startet und nimmt Fahrt auf.
- Das Syndrom ist nicht konkret definiert. Fakt ist jedoch:
 - Burnout ist das Ergebnis eines schleichenden Prozesses.
 - (Dauer-)Stress ohne echte Erholungsphasen kann zu Burnout führen
 - Es gibt – u.a. körperliche – Warnsignale.



Sieben Etappen des Burnout-Syndroms

1. Erste Erschöpfungssymptome
2. Rückzug von der Arbeit und aus dem sozialen Umfeld
3. Aggressivität, Ängstlichkeit kommen auf
4. Leistungsfähigkeit, Motivation und Kreativität nehmen ab
5. Abbauerscheinungen breiten sich weiter auf Privatleben aus
6. Psychosomatische Reaktionen nehmen zu – ständiger Wunsch nach Schlaf
7. Betroffener sieht keinen Ausweg mehr, bricht zusammen



Entstehung und Aufrechterhaltung von Burnout

**Individuelle
Merkmale**

**Arbeitsumfeld /
Organisation**

Zusammenwirken verschiedener Faktoren

**Familie /
soziales Umfeld**

Gesellschaft



Wer entwickelt Burnout?

- **Burnout trifft vielfach diejenigen, die den Leistungsanforderungen und -erwartungen verschiedener Ebenen entsprechen wollen.**
- **Oftmals haben sich Betroffene über lange Zeit als sehr belastbar und stressresistent gezeigt, was zu weiteren zusätzlichen Beanspruchungen (durch sich oder das Umfeld) beigetragen hat.**
- **Als Preis für ein hohes berufliches Engagement werden eigene emotionale, geistige und körperlichen Bedürfnisse ignoriert.**

Stress lass nach!

Ideen für eine effektive Stressbewältigung

- Ausgangsbedingungen – psychosoziale Belastungen und ihre Folgen
- Stressentstehung und langfristige Stressfolgen
- Empfehlungen für die
 - akute Stressbewältigung
 - langfristige Stressbewältigung



Prävention auf individueller Ebene

- Reflektieren der eigenen Arbeitssituation, des familiären und privaten Umfelds
- Selbstwahrnehmung des körperlichen und psychischen Befindens fördern
- Vorbeugen von Rückfällen, sofern bereits ein Burnout durchlebt wurde



Prävention auf Team-Ebene

- **Gemeinsame Reflektion der Arbeitssituation im Team, Identifizieren der Hauptbelastungsfaktoren**
- **Vorschläge zum Abbau der Belastungen**
- **Sofern Teammitglieder gefährdet sind:
Was können Führungskräfte und das Team zu einer veränderten Arbeitssituation für alle beitragen?**





Prävention auf Betriebs-Ebene

- **Bestandsaufnahme der psychischen Belastungen im Unternehmen, z. B. mittels „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“**
- **Umsetzung von präventiven Maßnahmen zur Bewältigung von Stress und zum Aufbau von Resilienz im Unternehmen**
- **Systematische Sensibilisierung und Schulung von Führungskräften zu psychischen Belastungen und ihren Auswirkungen am Arbeitsplatz**
- **Verknüpfung des Themas mit anderen strategischen Themen, wie Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) und Führungskräfte-Entwicklung**



Hilfe in der Akut-Situation

- Individuelle Beratung und Erreichbarkeit bei psychischer Belastung, Stress, Burnout, Verunsicherung in Change-Prozessen → Betriebsarzt als Adressat für Erstkontakt und -beratung
- Vermittlung von weitergehender medizinisch-therapeutischer Unterstützung: Fachkliniken, Ärzte, Therapeuten
- Begleitung von Betroffenen zur Überbrückung von langen Wartezeiten auf eine ambulante oder stationäre Therapie
- Unterstützung bei der Wiedereingliederung nach der Therapie
- Langfristige Begleitung und Beratung bei suizidalen Krisen
- Mediator als Krisenintervention



Vorbeugende Hilfen

- Bestandsaufnahme zur Ist-Situation
(z. B. Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen)
- Workshops, individuelle Beratung und Serviceline zu vielfältigen Themen (z. B. psychische Belastungen, Stress, Burnout, Resilienz)
- Frühzeitige psycho-soziale Beratung und Begleitung von Teams und Arbeitsbereichen in Change-Prozessen
(z. B. Round-Table-Gespräche, Teamcheck)



Burnout –

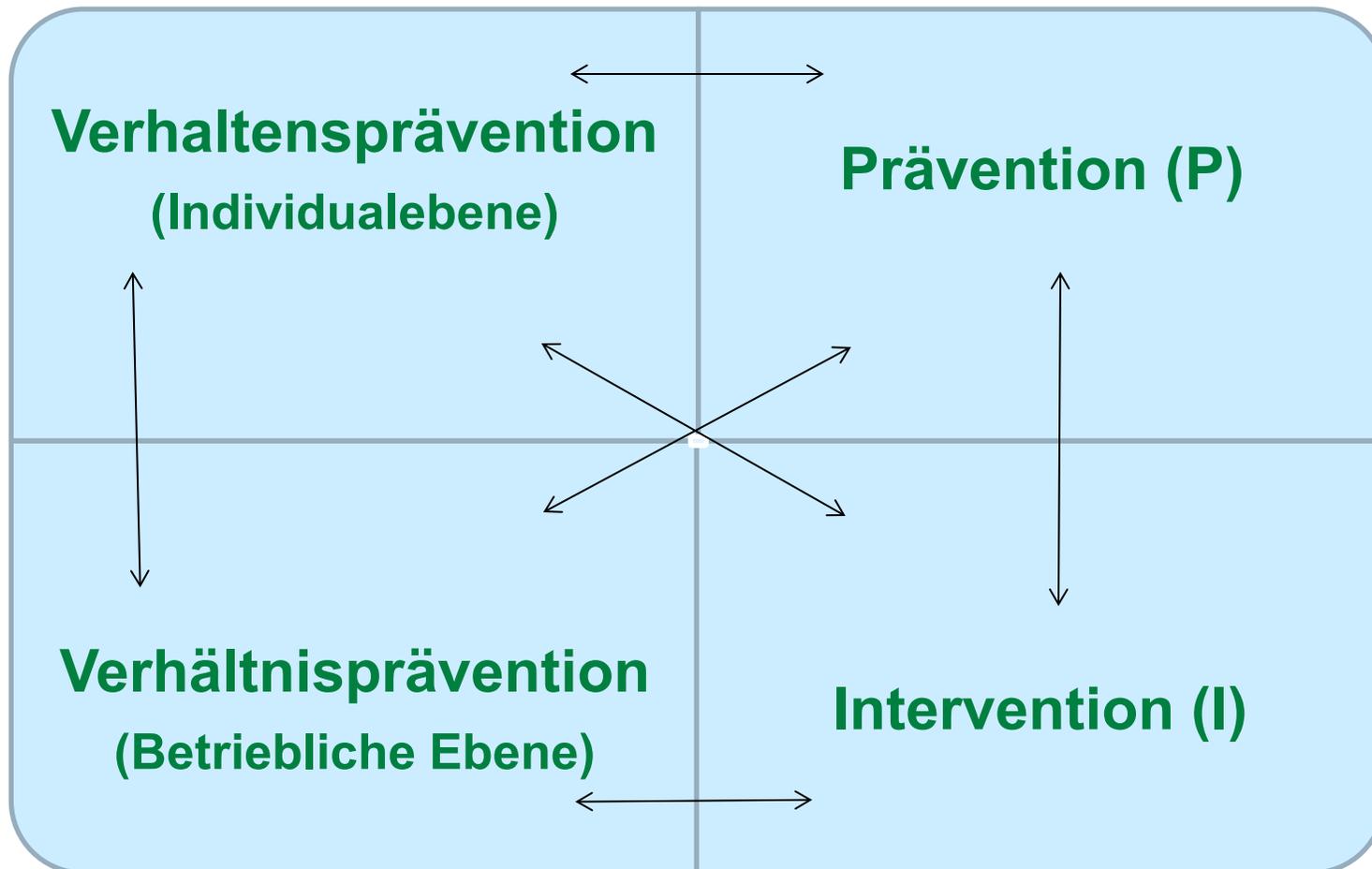
3 Stadien der Therapien

- **Stadium 1:** Zwang, sich zu beweisen, verstärkter Einsatz, Vernachlässigung eigener Bedürfnisse, Verdrängung von Konflikten → (innerbetriebliche) Beratung (z.B. Ärzte, betriebliche Vertrauensperson)
- **Stadium 2:** Verleugnung aufgetretener Probleme, (sozialer) Rückzug, Verhaltensänderung, psych. Reaktionen → ambulante Therapie erforderlich
- **Stadium 3:** Verlust des Gefühls für die eigene Person, Depersonalisation (oft zynische, distanzierte Haltung zur Kollegen und zu sich selber), innere Leere, völlige Erschöpfung, klinische Zeichen einer Depression → oft stationäre Intervention erforderlich

Kaskade der Unterstützungsmöglichkeiten



Systemischer Ansatz





Was könnte Ihnen bei den Beschäftigten/Kollegen ihres Betriebes Sorge bereiten:

- Veränderung der Arbeitsleistung (z.B. Termintreue?, Fehlerhäufigkeit?)
- Motivationsverlust? Sinkendes Engagement?
- Auffälligkeiten im Kundenkontakt (Beschwerden?)
- Veränderung im Sozialverhalten
- Rückzug von Arbeitskollegen
- Arbeitsunfähigkeiten? Kurzfristige Abwesenheiten?
- Auffälliges Gesundheitsverhalten?
- Veränderungen im äußeren Erscheinungsbild?
- ...



Was könnte Ihnen in ihrem Betrieb Sorge bereiten:

- Hohe Fehlzeiten im Betrieb oder einem Betriebsteil
- Hinweise auf Präsentismus (trotz Krankheit zur Arbeit)
- Hohe Fluktuation (Alle wollen weg, keiner will hin...)
- Hohe Zahl von BEM-Fällen
- „Einbrüche“ von Leistungsträgern mit ausschließlicher Konzentration auf die eigene Arbeit und nachfolgendem Kommunikationsproblemen im Team
- „Unruheherde“ im Betrieb, „Brodeln“
- Rückgang des Arbeitsergebnisses qualitativ oder quantitativ
- ...



Beratung auf Individualebene (P=Proband / I=Institution)

Betriebsärztin/-arzt

- Ärztliche Beratung zu körperlichen und psych. Erkrankungen und Belastungen am Arbeitsplatz (I)
- Diagnostische und therapeutische Optionen (I)
- Anpassung des Arbeitsplatzes (I)
- Rehabilitation und Wiedereingliederung (P)
- Zusammenarbeit mit Netzwerk (MFB, SAP, Sozialberatung, Psychotherapeuten u.a.) (I)

Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung (MFB)

- Analyse der Situation (I)
- Stärken der Eigenwahrnehmung (I+P)
- Entwicklung von Handlungsoptionen zur Bewältigung beruflicher Herausforderung (I+P)
- Ausbau persönlicher Ressourcen (P)
- Stärkung der Resilienz (P)

onfliktcoaching und
stressmanagement (I+P)



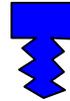
Mögliche Interventionen



Anspruchsniveau

- Bewertung, innere Einstellungen überprüfen
- Ziele, Wünsche und Bedürfnisse überdenken
- Perfektionsansprüche kritisch betrachten
- Angemessene Leistungsanforderungen
- Konzentration auf eine Aufgabe zur Zeit

**Mentales
Stressmanagement**



Fähigkeiten

- benötigte Qualifikationen erwerben (z.B. Seminar, Lernen am Modell)
- Arbeitsorganisation und Zeitmanagement optimieren
- Lernen durch Erfahrungen und Herausforderungen
- Lernen, Unterstützung zuzulassen

**Instrumentelles
Stressmanagement**



Belastbarkeit

- Entspannungstechniken erlernen und in den Alltag integrieren (z.B. autogenes Training, Yoga, progressive Muskelentspannung)
- Positiven Ausgleich schaffen: Kontakte, Hobbys, Freizeit, Sport
- Gestaltungsfreiräume schaffen für Inhalte, die Sie begeistern
- Einschränkende Überzeugungen und Glaubenssätze umformulieren

**Regeneratives
Stressmanagement**



Arbeitsschutz
Sicherheit
Gesundheit
Personal
Wissen und
Qualifizierung

Verhältnisprävention – Betriebliche Ebene

Beratung auf betrieblicher Ebene

Betriebsärztin/-arzt

- Arbeitgeber Maßnahmen zur Verhütung von Erkrankungen vorschlagen (§ 3 ASiG) (I)
- GB „Psych. Belastung“ (I)
- Auswertung der Untersuchungen, Sprechstunden und BEM-Gespräche (I+P)
- Unterstützung bei der Erhebung von Kennzahlen wie: FZA, Fluktuation, demograph. Daten, Gesundheitsberichte KK, Frühverrentungsursachen (P)
- Initiieren und Mitwirken bei **BGM** (P)

MFB

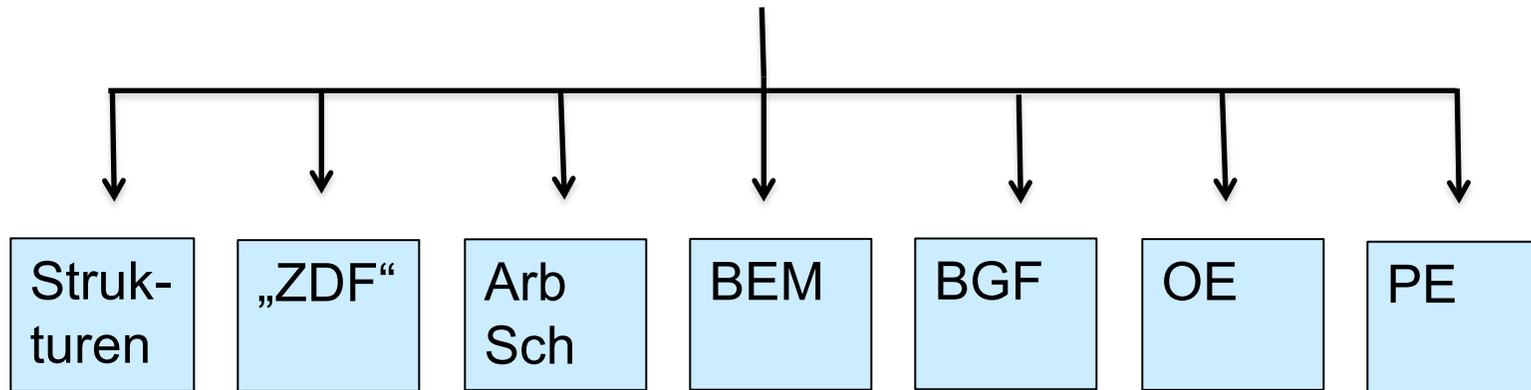
- Unterstützung bei Auswahl und Anwendung von Analysetools (I)
- GB „psych. Belastung“ (I)
- Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse (KFZA) (I)
- Moderation von Gesundheitszirkeln, Fokusgruppen, Teamchecks (I+P)
- Führungskräfte-Training und Coaching (I+P)
- Teamentwicklung (I+P)
- Begleitung von Changeprozessen (P)
- Mitwirken bei **BGM** (P)



Schnittstellen zu BGM

Mitwirkungsmöglichkeiten Betriebsärzte und MFB bei BGM

Arbeitsschutz
Sicherheit
Gesundheit
Personal
Wissen und
Qualifizierung



Legende:

ZDF: Zahlen Daten Fakten

ArbSch: Arbeitsschutz

BEM: Betriebliches Eingliederungsmanagement

BGF: Betriebliche Gesundheitsförderung

OE: Organisationsentwicklung

PE: Personalentwicklung

Hofmann, Kralj: Handbuch Betriebsärztlicher Dienst-118.Erg.-Lfg. 11/12, Kapitel X-7.3, Abb 9, Seite 19; Verlag ecomed-Medizin

GB (Gefährdungsbeurteilung)-Psychische Belastung

Arbeitsschutz
Sicherheit
Gesundheit
Personal
Wissen und
Qualifizierung

www.bgw-online.de

Gesunde Arbeitsbedingungen gestalten

Machen
Sie mit!

Gute Arbeitsbedingungen und gegenseitige Unterstützung sind wichtige Ressourcen, um die Anforderungen des Arbeitsalltags gut bewältigen zu können. Gut zu wissen, dass man sich auf seine Kolleginnen und Kollegen verlassen kann. Das wirkt als ein Puffer gegen Stress.

Sie können am besten beurteilen, wie sich die Arbeitsorganisation, die Arbeitsinhalte und die Zusammenarbeit so gestalten lassen, dass Sie Ihre Arbeit erfolgreich bewältigen und Ihr Berufsleben gesund und zufrieden erleben können.

Nehmen Sie Ihren Arbeitsplatz unter die Lupe: Gemeinsam analysieren wir, was gut läuft und wo Belastungen auftreten: Was unterstützt Sie dabei, Ihre Arbeit gut erledigen zu können? Was behindert Sie? Wodurch entsteht Stress? Wo sehen Sie Verbesserungspotenzial?

Entwickeln Sie gemeinsam mit Ihren Kolleginnen und Kollegen konkrete Vorschläge zur Verbesserung Ihrer Arbeitssituation.

FRAGEBOGEN → **WORK-SHOP** → **LÖSUNGEN** → **UMSETZUNG**

Und so sieht der Ablauf aus:

- Alle Kollegen und Kolleginnen eines Teams oder Arbeitsbereiches füllen anonym einen Kurzfragebogen aus.
- Nach circa vier Wochen erhalten Sie die Befragungsergebnisse.
- In einem moderierten Workshop ermitteln Sie den Handlungsbedarf, entwickeln Lösungsansätze und planen die Umsetzung.

Für ein
gesundes
Berufsleben

Termine und Orte

Abgabetermin für Ihren Fragebogen: _____

Standort der Sammelbox für die Fragebögen: _____

Termin für den Workshop: _____

© BGW 2017

FÜR EIN GESUNDES BERUFSLEBEN



Fragebogen– 1. Seite

Arbeitsschutz
Sicherheit
Gesundheit
Personal
Wissen und
Qualifizierung

Fragebogen

zur Erhebung psychischer Belastung
am Arbeitsplatz oder im Arbeitsbereich

Bitte vorab ausfüllen!

Arbeitsbereich oder Tätigkeit

Handlungsfeld Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe (1)

Was meint das?

- Dies meint beispielsweise:
- Vollständigkeit der Arbeit
 - Handlungsspielraum
 - Abwechslung
 - Informationsgehalt
 - Verantwortung
 - Qualifikation
 - emotionale Belastung

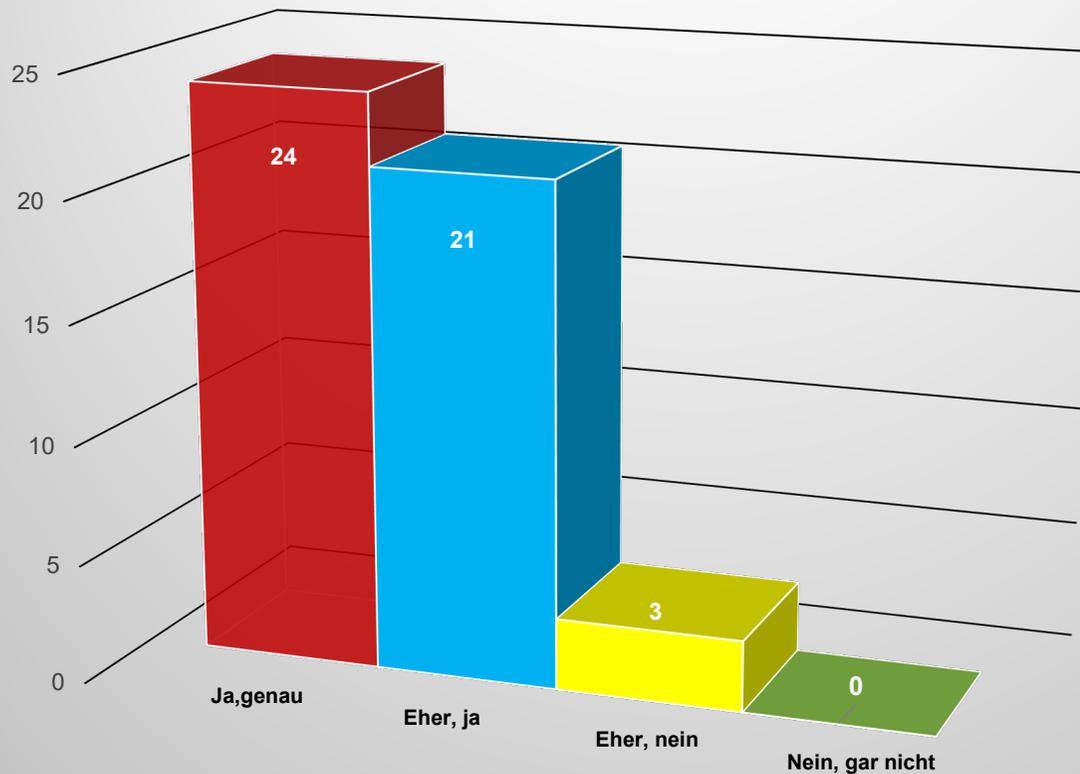
	Ja, genau	Eher ja	Eher nein	Nein, gar nicht
1 Erleben Sie Ihre Arbeitsvorgänge als vollständig, indem Sie Tätigkeiten selbst vorbereiten, ausführen und gegebenenfalls selbst prüfen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Entsprechen Ihre Aufgaben Ihrer Qualifikation und Ihren Kenntnissen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Können Sie Arbeitsweisen und Verfahren mitgestalten und werden Sie bei der Auswahl und Beschaffung der Arbeitsmittel einbezogen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Stehen Ihnen die für Ihre Arbeit erforderlichen Informationen rechtzeitig und in ausreichendem Umfang zur Verfügung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Haben Sie Einfluss auf die zeitliche Abfolge Ihrer Tätigkeiten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Sind die Ihnen übertragenen Arbeitsaufgaben nachvollziehbar und widerspruchsfrei?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Sind emotionale Anforderungen in Ihrem Alltag, die im zwischenmenschlichen Kontakt zu Klientinnen und Klienten, Kundinnen und Kunden, betreuten Personen entstehen, angemessen zu bewältigen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Falls Sie mit stark berührenden oder herausfordernden Situationen wie beispielsweise Gewalt und Aggressionen, Unfällen, Leid, Tod konfrontiert sind: Sind diese im Arbeitsalltag angemessen zu bewältigen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Weiter Seite 2 >>

Fragebogen GB-Psych – Arbeitsinhalt / Aufgaben

Arbeitsschutz
Sicherheit
Gesundheit
Personal
Wissen und
Qualifizierung

**Auswertung Handlungsfeld 1: Vollständigkeit der Arbeit / Handlungsspielraum/
Abwechslung/ Informationsgehalt / Verantwortung / Qualifikation / emotionale
Belastung**





Fragebogen GB-Psych 2. Seite

Arbeitsschutz
Sicherheit
Gesundheit
Personal
Wissen und
Qualifizierung

Handlungsfeld Arbeitsorganisation (2)

Was meint das?

Dies meint beispielsweise:

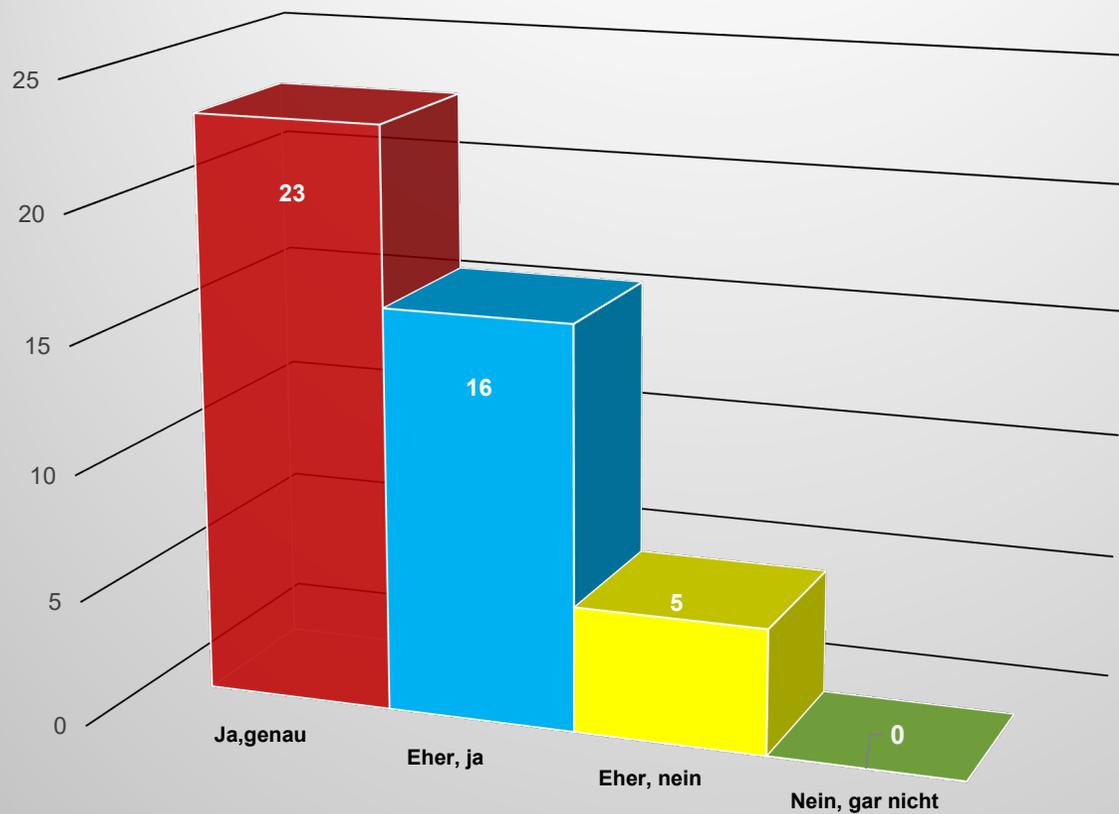
- Arbeitszeit
- Arbeitsabläufe
- Kommunikation/Kooperation

	Ja, genau	Eher ja	Eher nein	Nein, gar nicht
9 Sind Ihre täglichen Arbeitszeiten gut im Voraus planbar und die Planungen oder Dienstpläne verlässlich?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 Werden Ihre Wünsche in die Arbeitszeitgestaltung und Dienstplanung einbezogen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Steht Ihnen für die tägliche Arbeit ausreichend Zeit zur Verfügung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 Ist es Ihnen möglich, Ihre Aufgaben in der verfügbaren Zeit so zu schaffen, dass es Ihren eigenen Qualitätsansprüchen genügt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13 Können Sie Ihre Arbeitsaufgaben überwiegend ohne Störungen und Unterbrechungen erledigen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14 Können Sie Ihre Pausen rechtzeitig, ausreichend lang und ungestört in geeigneten Räumlichkeiten machen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15 Sind Ihre Aufgaben, Zuständigkeiten und Befugnisse klar definiert und gut abgrenzbar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16 Falls Sie in Schicht- und Nachtarbeit oder Bereitschaftsdienst tätig sind: Sieht Ihr Dienstplan angemessene Ruhe- und Erholungsphasen vor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17 Falls Sie mit Kolleginnen und Kollegen interdisziplinär zusammenarbeiten: Erleben Sie die Zusammenarbeit insgesamt als konstruktiv?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fragebogen GB-Psych - Arbeitsorganisation

Auswertung Handlungsfeld 2 : Arbeitszeit/Arbeitsabläufe/ Kommunikation/Kooperation

Arbeitsschutz
Sicherheit
Gesundheit
Personal
Wissen und
Qualifizierung





Fragebogen GB-Psych 3. Seite

Arbeitsschutz
Sicherheit
Gesundheit
Personal
Wissen und
Qualifizierung

Handlungsfeld Soziale Beziehungen (3)

Was meint das?

- Dies meint beispielsweise:
- Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen
 - Unterstützung durch die Führungskraft
 - Zusammenarbeit mit der Führungskraft

	Ja, genau	Eher ja	Eher nein	Nein, gar nicht
18 Sind Ihre Kolleginnen und Kollegen für Sie da, wenn Sie Unterstützung bei Ihrer Arbeit benötigen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19 Erleben Sie das Arbeitsklima in Ihrem Team als wertschätzend und unterstützend?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20 Werden Sie von Ihrer Führungskraft bei Bedarf ausreichend unterstützt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21 Erleben Sie die Zusammenarbeit mit Ihrer Führungskraft als konstruktiv?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22 Werden Sie rechtzeitig über anstehende Veränderungen oder Entscheidungen informiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Handlungsfeld Arbeitsumgebung (4)

Was meint das?

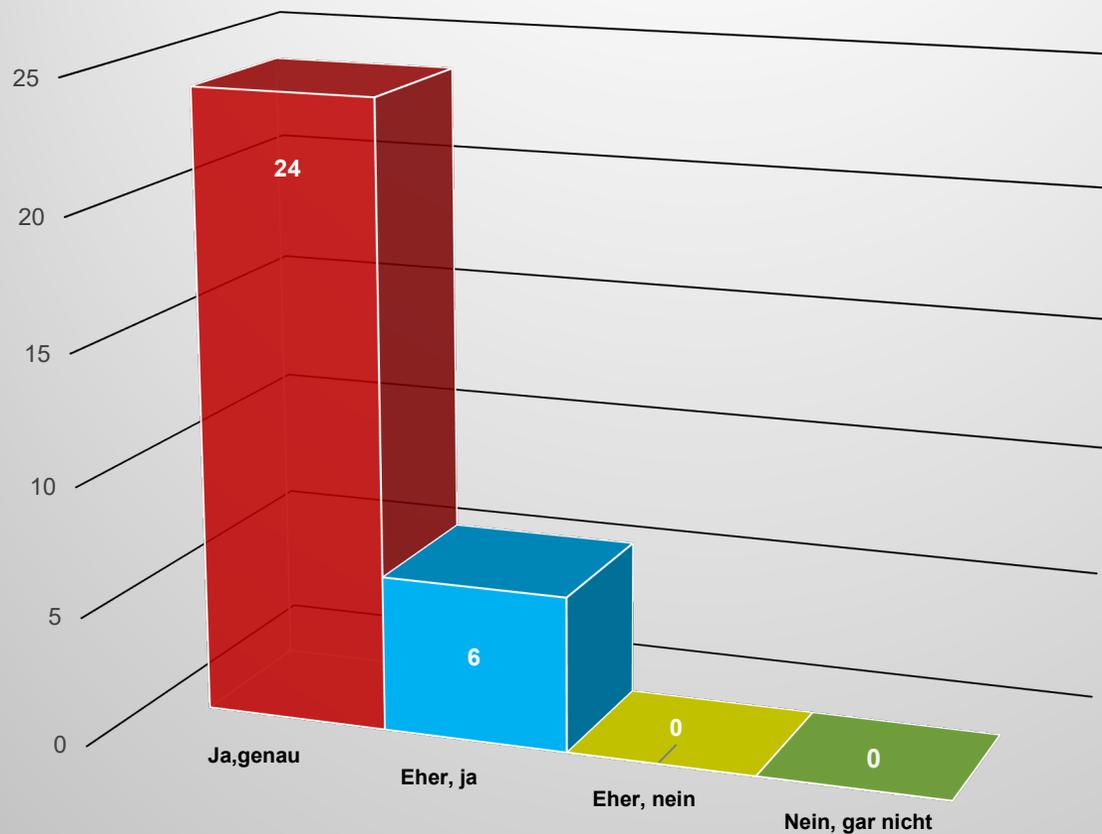
- Dies meint beispielsweise:
- physikalische oder technische Faktoren
 - physische Faktoren
 - Arbeitsplatzgestaltung
 - Arbeitsmittel

	Ja, genau	Eher ja	Eher nein	Nein, gar nicht
23 Ist Ihr Arbeitsplatz angemessen gegen störende Umgebungsfaktoren wie Lärm, ständige Signal- und Hinweistöne, ungünstige Lichtverhältnisse, unkomfortables Raumklima oder unangenehme Gerüche abgeschirmt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24 Ist an Ihrem Arbeitsplatz die Arbeitssicherheit gewährleistet, beispielsweise bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen, mit Infektionsgefährdungen oder mit Unfallrisiken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25 Empfinden Sie Ihren Arbeitsplatz als angemessen ergonomisch gestaltet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26 Stehen Ihnen für Ihre Aufgaben geeignete Materialien und Arbeitsmittel, z. B. technische Ausstattung oder bereitgestellte Software, zur Verfügung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fragebogen GB-Psych– Soziale Beziehungen

Arbeitsschutz
Sicherheit
Gesundheit
Personal
Wissen und
Qualifizierung

Auswertung Handlungsfeld 3: Zusammenarbeit mit Kolleginnen / Unterstützung durch die Führungskraft / Zusammenarbeit mit der Führungskraft





Fragebogen GB-Psych 4/5. Seite

Arbeitsschutz
Sicherheit
Gesundheit
Personal
Wissen und
Qualifizierung

Handlungsfeld Neue Arbeitsformen (5)

Was meint das?

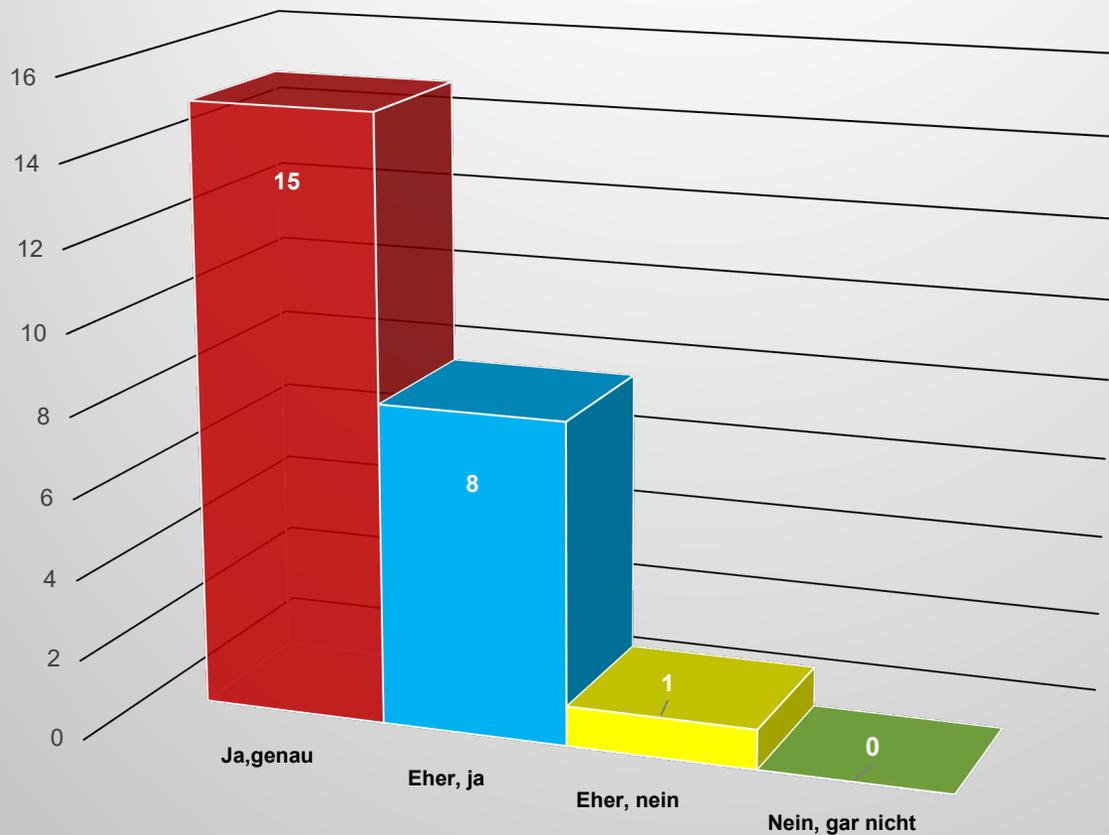
- Dies meint beispielsweise:
- räumliche Mobilität
 - atypische Arbeitsverhältnisse
 - zeitliche Flexibilisierung

	Ja, genau	Eher ja	Eher nein	Nein, gar nicht
27 Befinden Sie sich in einem sicheren Arbeitsverhältnis, etwa indem ein langfristiger oder unbefristeter Arbeitsvertrag besteht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28 Sind die Anforderungen Ihrer Arbeit und Ihr Privatleben in angemessener Weise miteinander zu vereinbaren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29 Falls Folgendes für Sie zutrifft: Sind die Anforderungen durch flexibilisierte Arbeitsplätze, etwa hinsichtlich des Arbeitsortes oder Arbeitszeiten, angemessen zu bewältigen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fragebogen GB-Psych - Arbeitsumgebung

Auswertung Handlungsfeld 4: physikalische-technische Faktoren / physische Arbeitsplatzgestaltung/ Arbeitsmittel

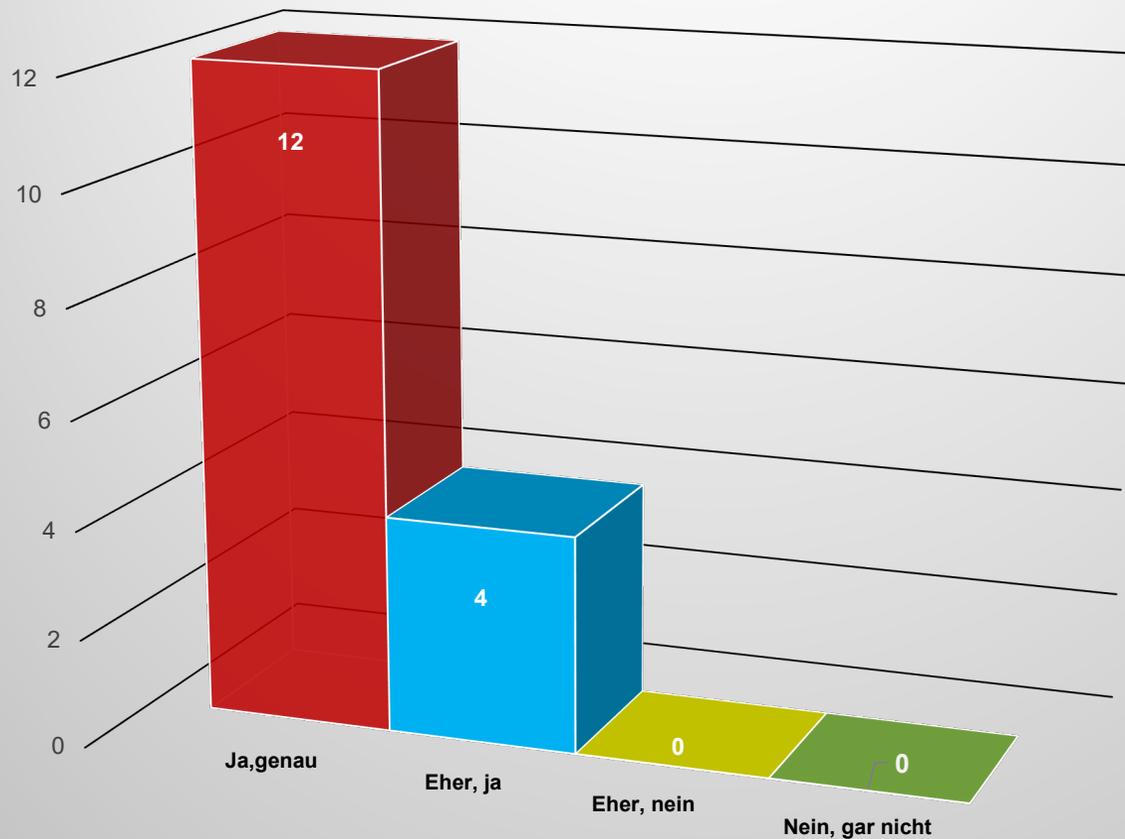
Arbeitsschutz
Sicherheit
Gesundheit
Personal
Wissen und
Qualifizierung



Fragebogen GB-Psych – Neue Arbeitsformen

Auswertung Handlungsfeld 5: räumliche Mobilität / atypische Arbeitsverhältnisse/ zeitliche Flexibilisierung

Arbeitsschutz
Sicherheit
Gesundheit
Personal
Wissen und
Qualifizierung





Literatur

- BMAS / Ausschuss für Arbeitsmedizin (Hrsg.): Psychische Gesundheit im Betrieb, Arbeitsmedizinische Empfehlung. Dezember 2021.
- Till, C. : Skript der Fortbildung: „Die psychosoziale Dimension am Beispiel Burn-out“, SysTelios Klinik in Wald-Michelbach am 10.10.2018.
- Hofmann, F., Kralj, N.: Handbuch Betriebsärztlicher Dienst, Kapitel X-7.3 Betriebliches Gesundheitsmanagement. Verlag Ecomed Medizin.

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt

Dr. Eberhard Wenzel

Tel.: 0 179 – 666 81 67

