

[lk_doktitel]

Handreichung zu der Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG
Psychische Belastung

Arbeitsinhalte	Mögliche kritische Ausprägung
	1. Variabilität Einseitige Anforderungen: <ul style="list-style-type: none"> - wenige, ähnliche Arbeitsgegenstände und Arbeitsmittel - häufige Wiederholungen gleichartiger Handlungen in kurzen Takten
	2. Informationsangebot <ul style="list-style-type: none"> - zu umfangreich (Reizüberflutung) - zu gering (lange Zeiten ohne neue Information) - ungünstig dargeboten - lückenhaft (wichtige Informationen fehlen)
	3. Qualifikation <ul style="list-style-type: none"> - Tätigkeiten entsprechen nicht der Qualifikation der Beschäftigten (Über- / Unterforderung) - unzureichende Einweisung/Einarbeitung in die Tätigkeit
	4. Fortbildungsangebot <ul style="list-style-type: none"> - nicht ausreichend vorhanden - kann wegen Personalknappheit nicht wahrgenommen werden
	5. Emotionale Inanspruchnahme <ul style="list-style-type: none"> - durch das Erleben emotionaler stark berührender Ereignisse (z.B. Umgang mit schwerer Krankheit, Unfällen, Tod) - durch das ständige Eingehen auf die Bedürfnisse anderer Menschen (z.B. auf Kunden, Patienten, Schüler) - durch permanentes Zeigen geforderter Emotionen unabhängig von eigenen Empfindungen - Bedrohung durch Gewalt durch andere Personen (z.B. Kunden, Patienten)
	6. Handlungsspielraum Der/die Beschäftigte(n) hat / haben keinen Einfluss auf: <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsinhalt - Arbeitspensum - Arbeitsmethoden / -verfahren - Reihenfolge der Tätigkeiten
	7. Verantwortung <ul style="list-style-type: none"> - unklare Kompetenzen und Verantwortlichkeiten
	8. Krisenintervention <ul style="list-style-type: none"> - Angebot nicht ausreichend bekannt gemacht
Arbeitsorganisation	Mögliche kritische Ausprägung <ul style="list-style-type: none"> 9. Arbeitszeit <ul style="list-style-type: none"> - wechselnde oder lange Arbeitszeit - ungünstige oder lange Schichtarbeit, häufige Nachtarbeit

	<p>10. Überstunden</p> <ul style="list-style-type: none"> - umfangreiche / nicht planbare Überstunden
	<p>11. Pausenregelung</p> <ul style="list-style-type: none"> - unzureichendes Pausenregime
	<p>12. Arbeitsablauf</p> <ul style="list-style-type: none"> - häufige Störungen / Unterbrechungen
	<p>13. Aufgaben</p> <ul style="list-style-type: none"> - nicht klar kommuniziert / Ziele nicht klar formuliert
	<p>14. Verantwortungsbereich</p> <ul style="list-style-type: none"> - keine klar definierten Verantwortungsbereiche
	<p>15. Zeitdruck</p> <ul style="list-style-type: none"> - hohe Arbeitsintensität - hohe Taktbindung
	<p>16. Dienstplangestaltung</p> <ul style="list-style-type: none"> - ohne Beteiligung der Mitarbeiter*innen - unzureichende Berücksichtigung der Mitarbeiter*innen - Wünsche
	<p>17. Qualifikation</p> <ul style="list-style-type: none"> - häufiges „Einspringen“ weniger qualifizierter Mitarbeiter*innen, z. B. Ersatz ausgefallener examinierter Pflegekräfte durch Schüler*innen
	<p>18. Alleinarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> - isolierter Einzelarbeitsplatz - keine oder geringe Möglichkeit der Unterstützung durch Vorgesetzte oder Kollegen
Soziale Beziehungen	Mögliche kritische Ausprägung
	<p>19. Kommunikation</p> <ul style="list-style-type: none"> - keine regelmäßige Besprechung - Termine fallen häufig aus - Keine Möglichkeit, Themen einzubringen - keine Entscheidungsträger*innen in Besprechung
	<p>20. Vertretungsregelungen</p> <ul style="list-style-type: none"> - nicht getroffen - nicht bekanntgegeben - Vertretung nicht informiert
	<p>21. Vorgesetzte</p> <ul style="list-style-type: none"> - fehlende Führung, fehlende Unterstützung im Bedarfsfall - fehlendes Feedback, fehlende Anerkennung für erbrachte Leistungen
	<p>22. Kollegen*innen</p> <ul style="list-style-type: none"> - keine Möglichkeit zum kollegialen Austausch - häufige Streitigkeiten und Konflikte - keine Feedback untereinander - keine respektvoller Umgang - kein konstruktiver Umgang mit Fehlern - Art der Konflikte: Soziale Drucksituation, Konkurrenzverhalten
	<p>23. Einarbeitung erfolgt</p> <ul style="list-style-type: none"> - nicht - unstrukturiert - durch unzureichend qualifizierte Personen

	<p>24. Umgang mit besonders schutzbedürftigen Personengruppen</p> <ul style="list-style-type: none"> - nicht geregelt/berücksichtigt in Bezug auf gesetzl. Vorgaben und individuelle Einschränkungen
	<p>25. Qualifikation der Führungskräfte</p> <ul style="list-style-type: none"> - keine Qualifikation als Führungskräfte - keine Schulung über Führungsaufgaben - keine Unterstützung durch Vorgesetzte der Führungskräfte - kein Bewusstsein für ggf. notwendige Supervision / Coaching
Arbeitsumgebung	Beispiele für negative Wirkungen
	<p>26. Umgebungseinflüsse z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> - subjektiv störende oder vegetativ beeinträchtigende Geräusche - Gefahrstoffe
	<p>27. Beleuchtung</p> <ul style="list-style-type: none"> - unzureichende Beleuchtung
	<p>28. Arbeitsplatz- und Informationsgestaltung</p> <ul style="list-style-type: none"> - ungünstige Arbeitsräume, räumliche Enge - unzureichende Gestaltung von Signalen und Hinweisen
	<p>29. Arbeitsmittel</p> <ul style="list-style-type: none"> - fehlendes oder ungeeignetes Werkzeug bzw. Arbeitsmittel - ungünstige Bedienungen oder Einrichtungen von Maschinen - unzureichende Softwaregestaltung - fehlende / unzureichende Einweisung in Arbeitsmittel
Arbeitsformen	Beispiele für negative Wirkungen
	<p>30. Arbeitsverhältnis</p> <ul style="list-style-type: none"> - kein fester Einsatzort, überwiegende „Springer“-Tätigkeit - Arbeit in ständig wechselnden Teams - Übertragung von nicht der Qualifikation entsprechenden Aufgaben
	<p>31. Arbeitsfreie Zeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> - übermäßige zeitliche Flexibilisierung erwartet - keine / unzureichende Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben
	<p>32. Berufliche Sicherheit</p> <ul style="list-style-type: none"> - befristete Arbeitsverträge über kurze Zeiträume - kurzfristige Verlängerung von Arbeitsverträgen