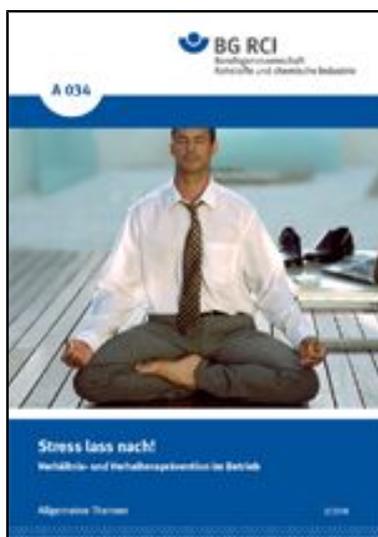


Allgemeine Themen

Stress lass nach!

Verhältnis- und Verhaltensprävention im Betrieb



A 034

Stand: Februar 2018 (Überarbeitung der Ausgabe 1/2013)

Inhaltsverzeichnis dieses Ausdrucks

Titel	3
VISION ZERO	3
Schnelleinstieg	4
1 Was ist Stress und worin äußert sich die Stressreaktion?	4
2 Welche Folgen hat andauernder Stress für die Gesundheit?	5
3 Einordnung in das arbeitswissenschaftliche Belastungs-Beanspruchungs-Modell	7
4 Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen	8
4.1 Psychische Gefährdungsbeurteilungen sind nachhaltig gelebtes Qualitätsmanagement	8
4.2 Prozesscharakter der Gefährdungsbeurteilung	9
4.3 Ermittlung psychischer Belastungen	10
5 Welche Auswirkungen hat Stress auf die Arbeit und Arbeitssicherheit?	11
6 Wodurch entsteht Stress?	11
7 Wie können Betriebe zur Stressprävention beitragen?	12
8 Was kann ich persönlich tun, um Stress entgegenzuwirken?	14
8.1 Stressverstärkende Glaubenssätze überarbeiten	15
8.2 Entspannungsverfahren erlernen	15
8.3 Bewegung gegen Stress	18
8.4 Alkohol und Drogen als Entspannungshelfer?	18
Anhang 1: Selbsttest – Stress und Ressourcen zur Stressbewältigung	19
Anhang 2: Checkliste Stress – Gibt es in Ihrem Betrieb Stress?	21
Anhang 3: Maßnahmenplanung – Stress	24
Anhang 4: Hilfs- und Beratungsangebote	24
1. Beratungsangebot der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie	24
2. Medienangebot der BG RCI zum Thema	24
2.1 Gesundheitsmagazin „Fit für Job und Leben“	24
2.2 Broschüre zur Gefährdungsbeurteilung	25
3. Das Qualifizierungsangebot der BG RCI	26
4. Weitere Kontaktadressen zum Thema Stress	26
Anhang 5: Literaturverzeichnis	27
Bildnachweis	29
Sonstiges	29

Die vorliegende Schrift konzentriert sich auf wesentliche Punkte einzelner Vorschriften und Regeln. Sie nennt deswegen nicht alle im Einzelfall erforderlichen Maßnahmen. Seit Erscheinen der Schrift können sich darüber hinaus der Stand der Technik und die Rechtsgrundlagen geändert haben.

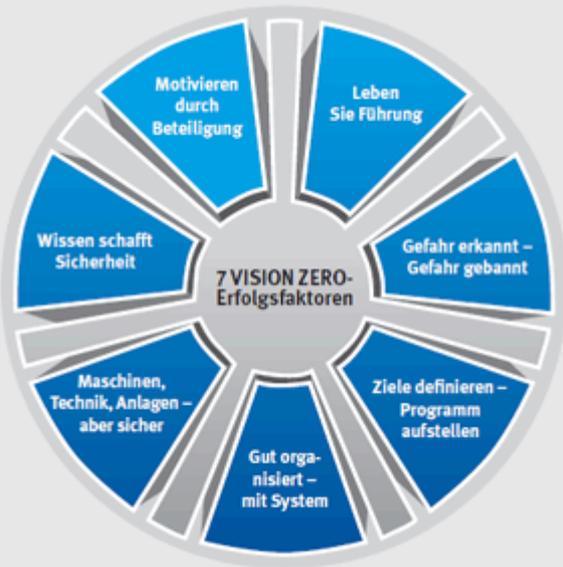
Die Schrift wurde sorgfältig erstellt. Dies befreit nicht von der Pflicht und Verantwortung, die Angaben auf Vollständigkeit, Aktualität und Richtigkeit selbst zu überprüfen.

Das Arbeitsschutzgesetz spricht vom Arbeitgeber, das Sozialgesetzbuch VII und die Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften vom Unternehmer. Beide Begriffe sind nicht völlig identisch, weil Unternehmer bzw. Unternehmerinnen nicht notwendigerweise Beschäftigte haben. Im Zusammenhang mit der vorliegenden Thematik ergeben sich daraus keine relevanten Unterschiede, sodass der Begriff „die Unternehmerin/der Unternehmer“ verwendet wird.

VISION ZERO

VISION ZERO.

NULL UNFÄLLE – GESUND ARBEITEN!



Die **VISION ZERO** ist die Vision einer Welt ohne Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen. Höchste Priorität hat dabei die Vermeidung tödlicher und schwerer Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Eine umfassende Präventionskultur hat die Vision Zero zum Ziel.

Nähere Informationen zur VISION-ZERO-Präventionsstrategie finden Sie unter www.bgrci.de/praevention/vision-zero.

In diesem Merkblatt besonders angesprochener Erfolgsfaktor:

„Gefahr erkannt – Gefahr gebannt“ und „Wissen schafft Sicherheit“

Schnelleinstieg

Ich möchte mich über das Thema psychische Belastungen und Stress informieren.

- Lesen Sie bitte die Kapitel 1–3.

Ich möchte mir meinen Betrieb gern daraufhin anschauen, ob es dort stressfördernde Arbeitsbedingungen gibt.

- Mit Hilfe der „Checkliste Stress“ aus Anhang 2 können Sie die Arbeitsbedingungen in Ihrem Betrieb daraufhin beurteilen, ob diese bei Ihren Beschäftigten zu Stress führen. Gleichzeitig zeigt die Checkliste Ihnen Ansatzpunkte zum Abbau von Stressfaktoren auf.
- Eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung hat auch psychische Faktoren mit zu berücksichtigen. Im Kapitel 4 finden Sie einige Hinweise, die Ihnen dabei helfen können. Die Merkblätter A 016 „Gefährdungsbeurteilung – Sieben Schritte zum Ziel“ und A 017 „Gefährdungsbeurteilung – Gefährdungskatalog“ der BG RCI liefern weiterführende Informationen zur Gefährdungsbeurteilung.

Ich hätte gern Beratung über den Umgang mit psychischen Belastungen im Betrieb und dazu, wie wir den Stress in unserem Unternehmen reduzieren können.

- In Anhang 4 finden Sie die Adressen und Telefonnummern kompetenter Ansprechpersonen, die Sie gerne beraten.

Ich möchte eine Informationsveranstaltung zum Thema „Stress und Stressbewältigung“ in meinem Betrieb durchführen.

- Wenden Sie sich bitte an Ihre Aufsichtsperson oder die Kompetenz-Center der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (siehe Kontaktadressen) oder verwenden Sie die Präsentation, die Sie im Download-Center unter downloadcenter.bgrci.de herunterladen können.
- Für eine videogestützte Präsentation können Sie auch auf die Filmbeiträge und Praxisbeispiele aus der DVD-Reihe „Fit für Job und Leben“ zum Thema Stress zurückgreifen. Die einzelnen Filmbeiträge können unter der Seiten-ID #021H auf www.bgrci.de abgerufen werden.

Ich würde gerne mal ein Entspannungsverfahren ausprobieren!

- In den von uns zusammengestellten Kontaktadressen in Anhang 4 finden Sie Ansprechpersonen und Einrichtungen, bei denen Sie ein Entspannungsverfahren Ihrer Wahl erlernen können.

Ich wüsste gern mehr über das Thema Burn-out und welche Maßnahmen mein Betrieb vorsorglich ergreifen kann.

- Eine Ausgabe unseres Gesundheitsmagazins „Fit für Job und Leben“ befasst sich mit diesem Thema. Die DVD kann im Medienshop unter medienshop.bgrci.de bestellt oder unter gesundheitsmagazin-bgrci.de/magazin/burn-out/ online abgerufen werden.

1 Was ist Stress und worin äußert sich die Stressreaktion?

Abbildung 1: Eile



Ein Leben ohne Stress gibt es nicht. Eine gesunde Portion Belastungen und damit auch psychischer Belastungen bringt uns sogar auf Trab, kurbelt unsere Energien und Leistung an. Unser Leben in der Hängematte zu verbringen, ist vielleicht manchmal eine Wunschvorstellung – würde aber auch schnell ziemlich langweilig werden. Das Bewältigen von Herausforderungen, das Lösen von Problemen kann zu wichtigen Erfolgserlebnissen führen. Ein Übermaß an Belastungen und Stress jedoch führt zu Spannungen, Überforderung, Ängsten und negativen Gedanken.

Konfliktsituationen oder eine hohe Arbeitsleistung führen aber nicht automatisch zu einer Stressreaktion, vielmehr wird sie durch das Gefühl hervorgerufen, die Lage nicht mehr zu beherrschen, die Situation nicht mehr beeinflussen und steuern zu können.

Wird eine Situation als bedrohlich oder gefährlich bewertet, kommt eine Stressreaktion in Gang, die im Laufe der Evolution häufig das Leben rettete:

Puls und Blutdruck erhöhen sich, die Muskeln werden besser durchblutet und angespannt, Adrenalin wird ausgeschüttet, und Zucker und Fettsäuren werden dem Körper als Energielieferanten im Blut zur Verfügung gestellt.

Alle Energien werden mobilisiert, damit der Mensch in dieser Situation blitzschnell reagieren und seinen Feind angreifen und bekämpfen oder so schnell wie möglich vor der Gefahr flüchten kann. Der Körper wird zu Höchstleistungen angeregt, und für diesen Zweck unwichtige Funktionen (wie z. B. die Verdauungstätigkeit und das Immunsystem) werden reduziert. Die höheren Hirnfunktionen, wie z. B. Nachdenken oder Erinnerungsfähigkeit an Fachwissen, sind in diesem Zustand ebenfalls eingeschränkt.

2 Welche Folgen hat andauernder Stress für die Gesundheit?

In der Menschheitsgeschichte und auch heute noch in der Tierwelt hat diese Reaktion durchaus ihre Berechtigung, der moderne Mensch aber kann in beruflichen oder privaten Stresssituationen meist weder den jeweiligen Stressor bekämpfen noch vor ihm davonlaufen. Daher heißt es heutzutage statt „Kampf oder Flucht“ in der Regel

„Frustration und Aggression“. Man kann die bereitgestellten Energien nicht abbauen, wenn man am Schreibtisch sitzt und das Gefühl hat, dass alles einem über den Kopf wächst oder im Stau steht, und weiß, dass man zu einem Termin nicht mehr pünktlich erscheinen kann. Außerdem nehmen wir uns selten Zeit für die Erholung und Entspannung nach einer stressenden Situation, um unsere Energien wieder aufzutanken.

Zur Normalisierung der auf diese Alarmreaktion umgeschalteten körperlichen Funktionen benötigen wir diese Zeit aber, ansonsten befinden wir uns in einem permanenten Spannungszustand. Wenn die mobilisierten Energien nun aber nicht entsprechend abgebaut werden können und die Entspannungs- und Erholungsphase über einen längeren Zeitraum ausbleibt, dann werden aus der für den Kampf oder die Flucht nützlichen Anspannung des Körpers Verspannungen, die viele Menschen vor allem im Nackenbereich wahrnehmen. Aus der Wachheit und Konzentration, die uns befähigt, schnell zu reagieren, werden dann kreisende Gedanken oder es kommt zu Konzentrationsproblemen und Denkblockaden, und aus der kurzzeitigen Blutdruckerhöhung kann sich ein chronischer Bluthochdruck entwickeln.

Abbildung 2: Physiologische Stressreaktion: Auf die Stresssituation folgt eine Phase der Erholung und Entspannung, in der das ausgeschüttete Adrenalin wieder abgebaut wird.

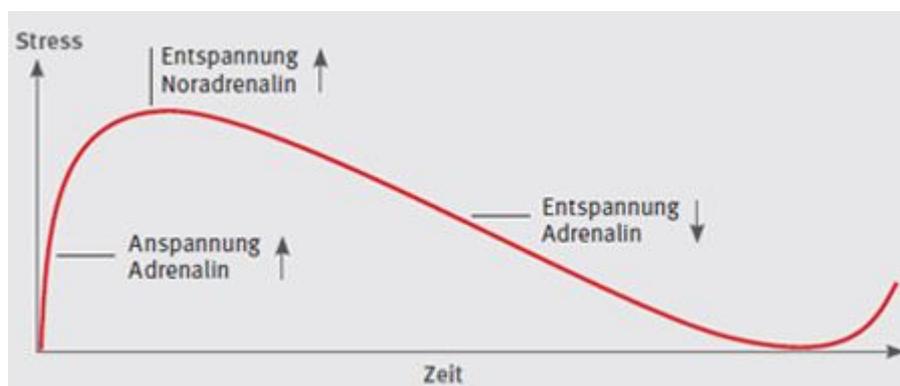
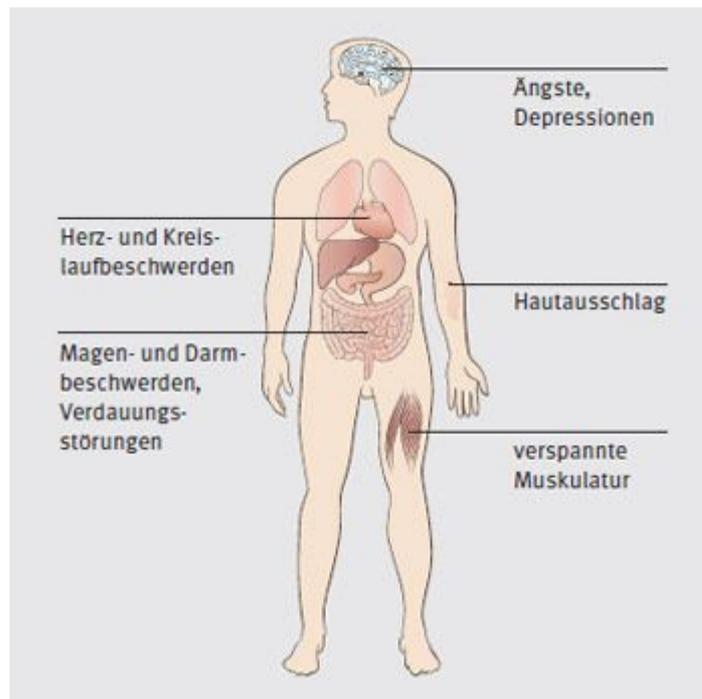


Abbildung 3: Gestörte Stressbewältigung: Ein Stressor folgt ohne ausreichende Erholungs- und Entspannungsphase auf den nächsten, die Stressfolgen summieren sich, und die Anspannung kann nicht mehr abgebaut werden.



In der Folge stellen sich bei andauerndem Stress daher häufig Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Rückenschmerzen, Kopfschmerzen, Magen-Darm-Beschwerden, Muskelverspannungen und Hautausschläge, Denkblockaden und Konzentrationsstörungen, Unruhe, Nervosität und Gereiztheit bis hin zu Resignation und Depressionen ein (siehe Abbildung 4).

Abbildung 4: Auswirkung auf den Körper



3 Einordnung in das arbeitswissenschaftliche Belastungs-Beanspruchungs-Modell

Warum es auch für die betriebliche Praxis wichtig ist, zwischen Belastungen und Beanspruchungen zu unterscheiden, zeigt die folgende Einordnung von Stress in das Belastungs-Beanspruchungs-Modell. Dieses bildet standardisiert auch die Grundlage der wichtigen DIN-Norm zum Thema psychische Belastungen (siehe DIN EN ISO 10075-1 „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung, Teil 1“).

Psychische Belastung ist demnach „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“. Entgegen der weit verbreiteten Auffassung sind psychische Belastungen demnach *nicht* die in der jeweiligen menschlichen Psyche ablaufenden Prozesse. Außerdem sind sie auch *nicht* automatisch als negativ aufzufassen. Dies bedeutet eine deutliche Abweichung vom Alltagssprachgebrauch. Positive Folgen psychischer Belastungen sind z. B. Aktivierungs- und Übungeffekte. Wie eingangs bereits erwähnt, brauchen Menschen ein gewisses Maß an Belastungen, um gesund und leistungsfähig zu bleiben. In der betrieblichen Praxis kann es hilfreich sein, von *Belastungen* zu sprechen, ohne *psychisch* ausdrücklich zu erwähnen. Im Hinblick auf die sehr breit angelegte Definition der Norm ist dies durchaus legitim. Darüber hinaus können dadurch auch Befürchtungen abgeschwächt werden, die beim Begriff „psychische Belastung“ noch häufig anzutreffen sind.

Psychische Beanspruchung ist nach dieser DIN-Norm „die unmittelbare (nicht die langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien“. Mit anderen Worten: Psychische Beanspruchung ist demnach die unmittelbare Reaktion auf die psychische Belastung des jeweiligen Menschen, also das, was durch die Belastung jeweils ausgelöst wird. Die Beanspruchung kann von Mensch zu Mensch verschieden sein, auch wenn die Belastung die gleiche ist. Das ist deshalb so, weil jeder Mensch unterschiedliche Voraussetzungen (Gesundheitszustand, Fähigkeiten etc.) mitbringt, um mit einer Belastung umzugehen.

Als Beanspruchungsfolgen sind im Wesentlichen Überforderung, also Stress, aber auch Unterforderung (z. B. Monotonieeffekte) zu nennen. Die folgende Abbildung fasst die skizzierten Zusammenhänge zusammen.

Ansatzpunkte für die nach Arbeitsschutzgesetz erforderliche ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung ergeben sich insbesondere in der linken Spalte auf der Ebene der (psychischen) Belastungen.

Abbildung 5: Überblick Belastungs-Beanspruchungs-Modell und Stressreaktion

(Psychische) Belastungen aus:	Mensch – individuelle Unterschiede bezüglich:	Beanspruchungen	Positive Folgen (= Schutzfaktor für Gesundheit)	Negative Folgen (Risikofaktor für Gesundheit)
<ul style="list-style-type: none"> Arbeitsaufgabe Arbeitsorganisation Arbeitsumgebung soziale Faktoren gesellschaftlichen Faktoren 	<ul style="list-style-type: none"> Fähigkeiten Fertigkeiten Kenntnissen Erfahrung Anspruchsniveau Motivation Einstellungen Bewältigungsstrategien Allgemeinzustand Gesundheit körperliche Konstitution Alter Ernährung Aktueller Verfassung Ausgangslage der Aktivierung 	<ul style="list-style-type: none"> Individuell unterschiedlich aus der Wechselwirkung zwischen Belastungen und menschlichen Faktoren 	<ul style="list-style-type: none"> Aktivierung Übung Training Kompetenzzuwachs Erfolgserlebnisse Selbstwertgefühl 	<ul style="list-style-type: none"> Stressreaktion psychische Ermüdung ermüdungsähnliche Zustände

4 Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

4.1 Psychische Gefährdungsbeurteilungen sind nachhaltig gelebtes Qualitätsmanagement

Immer mehr Betriebe beginnen, sich ernsthaft damit auseinanderzusetzen, wie sie im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen auch psychische Gefährdungen berücksichtigen können. Die damit beauftragten Personen, in der Regel ohne tiefere Kenntnisse der Psychologie, empfinden diese Aufgabenstellung häufig als besondere Herausforderung. Dabei könnten sie die Aufgabe viel entspannter angehen, wenn sie sich bewusst machen würden, dass es sich dabei um eine Aufgabenstellung im Sinne des Qualitätsmanagements handelt. Es kommt nicht von ungefähr, dass dazu bewährte Methoden, wie der Qualitätsverbesserungszirkel, vorgegeben werden:

- Analyse des IST-Zustandes
- Abgleich mit dem Sollzustand
- Maßnahmen zur Verbesserung

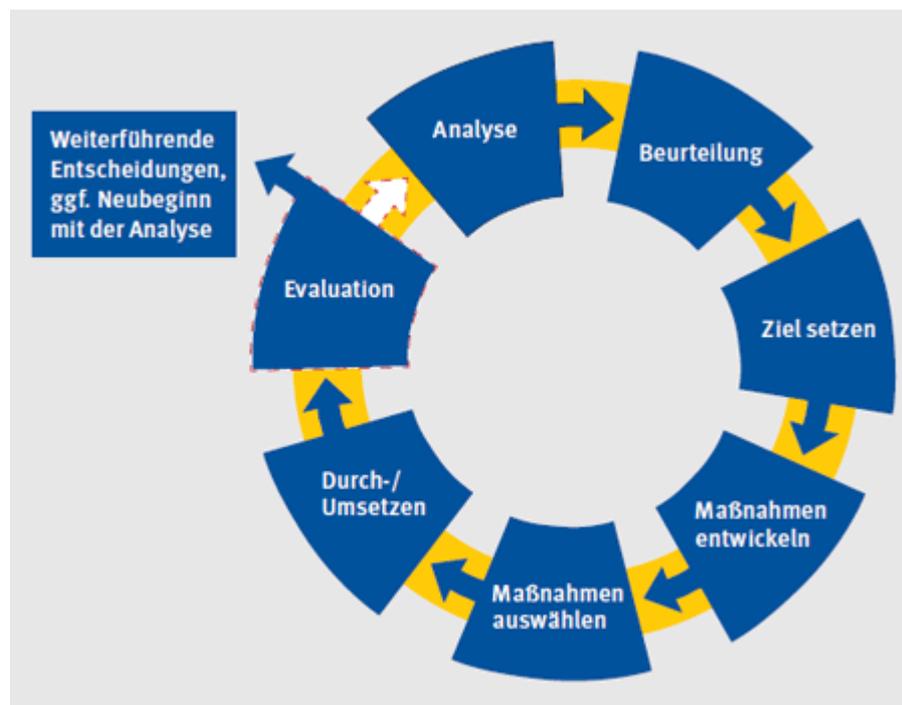
- Erfolgskontrolle
- Gegebenenfalls bei nicht zufriedenstellender Verbesserung oder Veränderungen in der Technik- oder Arbeitsorganisation als kontinuierlicher Verbesserungsprozess erneut von vorne beginnen.

4.2 Prozesscharakter der Gefährdungsbeurteilung

Gegenstand der Gefährdungsbeurteilungen sind die vorhandenen Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe. Die zu erarbeitenden möglichst konkreten Lösungsvorschläge sollen vorrangig Maßnahmen der Verhältnisprävention sein, wobei natürlich die Verhaltensprävention nicht vernachlässigt werden darf.

Dem Unternehmen wird großer Handlungsspielraum eingeräumt, was die Wahl der Vorgehensweisen und Instrumente betrifft. Es geht nicht zwingend darum, flächendeckend diagnostische Analyseinstrumente mit hohen wissenschaftlichen Gütekriterien einzusetzen, sondern für den Normalfall nachhaltige Vorgehensweisen aus dem Bereich der Organisationsentwicklung und dem Qualitätsmanagement mit Einbezug der betroffenen Beschäftigten.

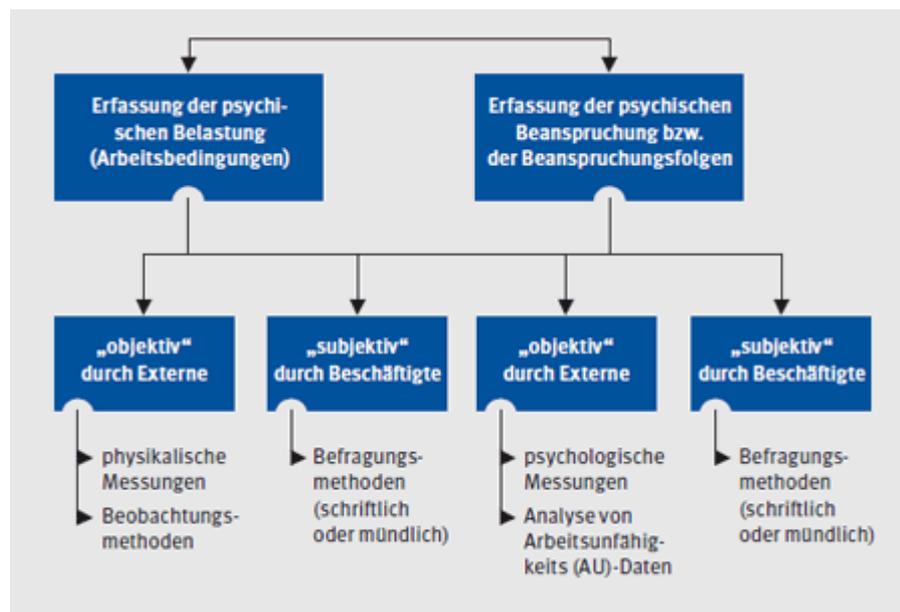
Abbildung 6: Prozesscharakter der Gefährdungsbeurteilung



Im dritten Teil der Norm DIN EN ISO 10075-3:2004 wird festgehalten: „Psychische Arbeitsbelastung ist kein einheitliches und eindimensionales Konzept, daher können die Erfassung und Messung der psychischen Arbeitsbelastung keinem einheitlichen Vorgehen folgen. Es gibt nicht den einen besten Weg zur Erfassung der psychischen Arbeitsbelastung, da die jeweils geeignetste Weise der Erfassung oder Messung der psychischen Arbeitsbelastung vom Zweck der Erfassung abhängt, der die Erfassung unterschiedlicher Aspekte der psychischen Arbeitsbelastung, die Anwendung unterschiedlicher Messtechniken und unterschiedlicher Präzisionsgrade erforderlich machen kann“.

Prinzipiell können Verfahrensweisen durch die Dimensionen bedingungsbezogen, personenbezogen, objektiv und subjektiv beschrieben werden (siehe Abbildung 7).

Abbildung 7: Ermittlung psychischer Belastungen



4.3 Ermittlung psychischer Belastungen

Darüber hinaus kann unterschieden werden, wie intensiv bzw. wie tiefgreifend psychische Belastungen erhoben werden sollen. In der genannten Norm DIN EN ISO 10075-3 – Teil 3 wird hinsichtlich der Analysetiefe unterschieden in drei Präzisionsstufen: Stufe 1 für Zwecke der genauen Messung, Stufe 2 für Übersichtszwecke (Screening) und Stufe 3 für Orientierungszwecke.

Schließlich wird im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) eine Präzisierung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen vorgenommen. Dazu wurde unter anderem auch eine Leitlinie zur Gefährdungsbeurteilung erstellt. Aus dieser geht explizit hervor, dass die Gefährdungsbeurteilung die Integration psychischer Belastungen enthalten muss. Bei der Gefährdungsbeurteilung sind folgende Prozessschritte zu berücksichtigen (Ziffer 3.2.1 der Leitlinie):

1. Festlegen von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten
2. Ermitteln der Gefährdungen
3. Beurteilen der Gefährdungen
4. Festlegen konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen (bei diesem Schritt ist die Rangfolge der Schutzmaßnahmen nach § 4 Arbeitsschutzgesetz zu beachten)
5. Durchführung der Maßnahmen
6. Überprüfen der Wirksamkeit der Maßnahmen
7. Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung

Psychische Faktoren werden in der Leitlinie als Gefährdungsfaktoren explizit genannt. Diese resultieren aus einer ungenügenden Gestaltung von Arbeitsaufgaben, Arbeitsorganisation, sozialen Bedingungen, sowie von Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen.

Konkretisierend aufgeführt werden dazu im Merkblatt A 017 „Gefährdungsbeurteilung – Gefährdungskatalog“ unter Ziffer 10 folgende Faktoren:

- 10.1 Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe (z. B. Handlungsspielraum, Abwechslungsreichtum, Verantwortung)
- 10.2 Arbeitsorganisation (z. B. Arbeitszeit, Arbeitsablauf, Kooperation)
- 10.3 Soziale Beziehungen (z. B. Kollegen, Vorgesetzte)
- 10.4 Arbeitsumgebung (z. B. physikalische und chemische Faktoren, Arbeitsmittel)
- 10.5 Neue Arbeitsformen (z. B. räumliche Mobilität, zeitliche Flexibilisierung, reduzierte Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben)

Einfluss auf das Arbeitsumfeld haben aber auch

- grundlegende organisatorische Faktoren wie z. B. 1.8 Hygiene
- Gefährdungen durch ergonomische Faktoren wie z. B. 3.4 Klima, 3.6 Wahrnehmungsumfang
- Gefährdungen durch spezielle physikalische Einwirkungen wie z. B. 9.1 Lärm
- sonstige Gefährdungs- und Belastungsfaktoren wie z. B. 11.2 Menschen

Für die zweite Periode der GDA von 2013–2018 ist als eines von drei Schwerpunktthemen geplant: „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung“. Dabei sollen zwei Handlungsfelder im Mittelpunkt stehen:

1. Arbeitsbedingte psychische Belastungen frühzeitig erkennen und im Hinblick auf Gesundheitsgefährdungen beurteilen.
2. Präventive, arbeitsorganisatorische sowie gesundheits- und kompetenzfördernde Maßnahmen zur Verminderung arbeitsbedingter psychischer Gefährdungen entwickeln und umsetzen.

5 Welche Auswirkungen hat Stress auf die Arbeit und Arbeitssicherheit?

Die oben genannten Folgen von Stress wirken sich auch auf die Arbeit und Motivation eines Menschen aus: Aufgrund von Konzentrationsstörungen und Denkblockaden nimmt die Fehlerhäufigkeit zu, und es kommt schneller zu sicherheitswidrigem Verhalten, Qualitätseinbußen und Unfällen. Terminvorgaben können nicht mehr eingehalten werden, und krankheitsbedingte Fehlzeiten häufen sich. Die Betroffenen entwickeln möglicherweise sogar Angst vor der Arbeit oder wenden sich Beschäftigungen zu, die gar nichts mehr mit der Arbeitsaufgabe zu tun haben, wenn sie das Gefühl haben, ihnen wächst alles über den Kopf, und wenn sie nicht mehr wissen, wo sie mit der Bewältigung ihrer Aufgaben überhaupt anfangen sollen. Außerdem neigen Menschen unter Druck zu ungesunden Verhaltensweisen wie dem vermehrten Konsum von Suchtmitteln, sodass auch Alkohol ein Problem für die Arbeitssicherheit werden kann.

6 Wodurch entsteht Stress?

Die Ergebnisse einer Forsa-Umfrage im Auftrag der Techniker Krankenkasse (TK) zeigen auf, dass bei 64 Prozent der Befragten zu viel Arbeit zu Stress führt und bei 59 Prozent Zeit- und Termindruck. Unterbrechungen und Störungen geben 52 Prozent der Befragten als Grund für ihren Stress an, während es bei 39 Prozent mangelnde Anerkennung ist. Ebenfalls 39 Prozent betrachten die Informationsüberflutung beispielsweise durch E-Mails als wesentlichen Faktor. Ungenaue Anweisungen sind für 37 Prozent die Ursache.

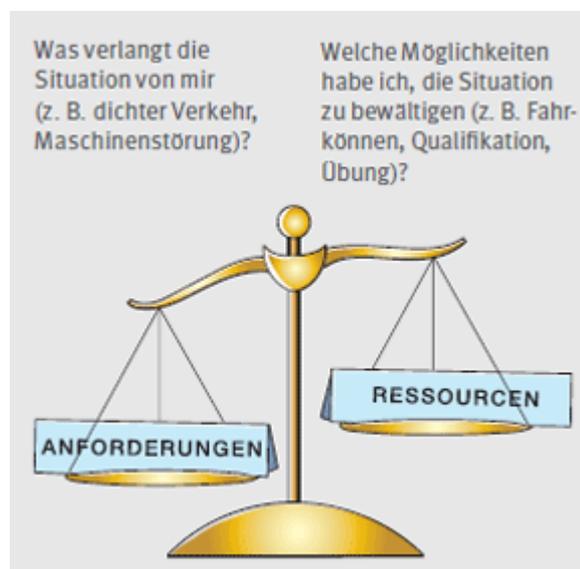
Allgemeiner betrachtet kommt es immer dann zu Stress, wenn wir zu der Ansicht gelangen, dass unsere Ressourcen (Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrung, Zeitbudgets, Personal etc.) nicht ausreichen, um eine Situation zu bewältigen.

Man kann sich das vorstellen wie eine Waage, die auf der einen Seite die Anforderungen der zu bewältigenden Aufgabe enthält und auf der anderen die Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse, Möglichkeiten und zeitlichen, personellen oder finanziellen Spielräume, über die wir verfügen können.

Im Straßenverkehr können Anforderungen wie „dichter Verkehr“ oder „Anfahren am Berg“ Fahrschülerinnen und Fahrschüler beispielsweise schnell nervös werden und in Stress geraten lassen, während routinierte Fahrer und Fahrerinnen über ausreichend Ressourcen in Form von Erfahrungswissen und Fertigkeiten verfügen, dass die Waage im Gleichgewicht und sie selbst gelassen bleiben. Wobei es hier weniger auf die tatsächlichen Bedingungen ankommt als vielmehr auf unsere Bewertung der Anforderungen und Ressourcen. Es reicht also aus, dass ich denke, ich sei zu unerfahren und könne schlecht fahren, um in Stress zu geraten, ohne dass es objektiv betrachtet tatsächlich so sein muss.

Das Beispiel verdeutlicht, dass Stress ein sehr individuelles Phänomen ist, da zwei Personen dieselbe Tätigkeit ganz unterschiedlich wahrnehmen können, je nach persönlichem Hintergrund und den Bedingungen, unter denen sie ausgeübt wird.

Abbildung 8: Stresswaage



7 Wie können Betriebe zur Stressprävention beitragen?

Es gibt unterschiedliche Strategien zum Stressabbau, die auf verschiedenen Ebenen ansetzen. Zunächst sollten die Ursachen analysiert werden, die zu Stress führen, bevor entsprechende Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt werden.

Psychische Belastungen können sich ergeben aus

- der Arbeitsaufgabe (z. B. Abwechslung, Arbeitsmenge, Vorhersehbarkeit, Handlungsspielraum, Schwierigkeit, Verantwortung),
- der Arbeitsumgebung (Lärm, Licht, Raumgestaltung, Farbe, Gerüche, Klima),
- der Arbeitsorganisation (Schichtarbeit, Ruhepausen, Zeitvorgaben, Kooperation, Dauer der Tätigkeit, Unterbrechungen, Arbeitsablauf, Aufgabenwechsel),
- sozialen Beziehungen (Führungsstil, Status, Rückmeldungen, soziale Kontakte, Kommunikation und Rahmenbedingungen aus neuen Formen der Arbeit wie z. B. räumliche Mobilität, zeitliche Flexibilisierung).

Um Stress als Folge psychischer Belastungen im Betrieb zu reduzieren, sollten die Arbeitsbedingungen optimiert werden, bevor man den Beschäftigten z. B. nahelegt, ein Entspannungsverfahren zu erlernen, da technische und organisatorische Maßnahmen umfassender wirksam werden können. Ein Beispiel dafür sind technische Maßnahmen zur Lärminderung, wenn der Lärm von Maschinen in der Umgebung die Konzentration der Beschäftigten stört, oder die Anschaffung ergonomisch gestalteter Arbeitsmittel und Maschinen, wenn vorhandene Maschinen nur schwer zu bedienen sind oder ständig ausfallen und Betriebsstörungen verursachen.

In einem zweiten Schritt sind Arbeitsaufgabe und die Organisation der Arbeit auf Belastungsquellen hin zu überprüfen, z. B. im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung. Fühlen sich die Beschäftigten eines Arbeitsbereiches gestresst, kann dies beispielsweise an Störungen im Arbeitsprozess, Monotonie, dem Schwierigkeitsgrad oder der Komplexität der Arbeitsaufgabe, an Zeit- und Leistungsdruck, Einzelarbeit, Reizmangel/Reizüberflutung oder einem Wechsel von über- und unterfordernden Phasen liegen.

Maßnahmen, um aus der Arbeitstätigkeit oder -organisation resultierende Über- oder Unterforderung zu vermeiden, sind:

- Beschäftigte entsprechend ihrer Qualifikation einsetzen
- Aufgaben eindeutig formulieren
- Aufgaben so organisieren, dass Teilaufgaben nacheinander abgearbeitet werden können
- Unterweisungen, Qualifizierungs-/Schulungsmaßnahmen, berufsbegleitende Fortbildung durchführen
- Ständig wiederkehrende Arbeitsgänge vermeiden
- Gruppenarbeit einführen
- Angemessenes Pausensystem einführen
- Individuelle Festlegung von Kurzpausen durch die Beschäftigten ermöglichen
- Informationsfluss verbessern
- Organisation so gestalten, dass bei Zeitdruck Hilfe angefordert werden kann (z. B. Springersystem organisieren)
- Störungen des normalen Arbeitsablaufs möglichst ausschließen
- Anleitungen zum Verhalten bei Störungssituationen geben
- Vermeiden von Einzelarbeitsplätzen und Arbeitsplätzen in isolierten Räumen

Wichtig ist auch, dass Zuständigkeiten und Aufgabenbereiche klar geregelt und von denen anderer Beschäftigter abgegrenzt sind, da unklare Aufgabengebiete und ständiges Kompetenzgerangel unnötigen Stress erzeugen.

Außerdem kann an den sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz angesetzt werden, wenn sich herausstellt, dass der Führungsstil bestimmter Vorgesetzter, fehlende Rückmeldungen, Konflikte oder Konkurrenzverhalten zwischen Beschäftigten eine Quelle für Stress sind.

Ein gutes Betriebsklima, das von wechselseitiger Unterstützung und Kooperation geprägt ist, trägt beispielsweise dazu bei, dass es nicht so schnell zu Stress kommt wie in Arbeitsbereichen, in denen Mobbing und Intrigen an der Tagesordnung sind.

Beispiele für Maßnahmen zur Optimierung in diesem Bereich sind:

- Vorgesetzte hinsichtlich Führungskompetenz auswählen
- Vorgesetzte hinsichtlich kooperativen Führungsstils trainieren
- Klare und direkte Informationssysteme schaffen
- Vorbildliches Verhalten von Führungskräften (z. B. bezüglich persönlicher Schutzausrüstungen)
- Beschäftigten regelmäßig Rückmeldung über die Qualität der geleisteten Arbeit geben
- Klare Festlegung von Zielen und Erwartungen durch Vorgesetzte

- Beratungs- und Beschwerdestellen einrichten
- Gemeinsame betriebliche Veranstaltungen durchführen (z. B. Betriebsfeiern, Betriebssport)

Von entscheidender Bedeutung ist außerdem die Anerkennungskultur in einem Unternehmen. Das Modell der Gratifikationskrise von Siegrist (1996) zeigt auf, dass Menschen vor allem dann an den Folgen unausgewogener Belastung erkranken, wenn sie sich stark verausgaben, ohne dafür in angemessener Weise entschädigt zu werden. Der eigene Einsatz in Form von Leistung, Zeit und Engagement muss demnach durch eine entsprechende Belohnung (z. B. Gehalt, Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitsplatzsicherheit, Weiterbildungsangebote, Prestige, Anerkennung) kompensiert werden, damit es nicht zu einer Gratifikationskrise kommt, die die Entstehung von Krankheiten begünstigt.

Verhältnisprävention setzt an den Arbeitsbedingungen wie der Arbeitsorganisation und Arbeitsumgebung an:

- Aus-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Handlungs- und Entscheidungsspielräume (siehe Abbildung 9)
- Ergonomische Arbeitsplätze
- Führungskultur
- Anerkennung
- Information und Kommunikation
- Klare Festlegung von Zuständigkeiten
- Arbeitszeit- und Pausenregelung

Abbildung 9: Handlungsspielraum



8 Was kann ich persönlich tun, um Stress entgegenzuwirken?

Im Unterschied zu den zuvor beschriebenen Maßnahmen der Verhältnisprävention, die sich auf die Arbeitsbedingungen beziehen, setzen verhaltenspräventive Strategien an der Person an, z. B. wenn die Arbeitssituation aktuell nicht weiter optimiert werden kann.

Ansatzpunkte zur Vermeidung von Stress lassen sich hier im Ausbau der persönlichen Ressourcen finden. Beispielsweise kann ich meine Kompetenzen erweitern, indem ich eine Fremdsprache erlerne, die für meinen Beruf wichtig ist, an einem Seminar zum Thema „Zeitmanagement“ teilnehme oder an einer Schulung zu einem PC-Programm, das mir immer wieder Probleme bereitet.

Weiterhin können wir unsere Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen durch eine gesunde Lebensweise mit ausreichend Schlaf, sportlicher Betätigung und weitgehendem Verzicht auf Genuss- und Suchtmittel erhöhen.

Verhaltensprävention setzt am Menschen selbst und seinem Verhalten an:

- Besseres persönliches Zeitmanagement
- Urlaub und Freizeit stressfrei gestalten
- Denkweisen/Einstellungen überprüfen und ggf. verändern
- Nein-Sagen lernen
- Gesunde Lebensweise mit:
 - Sport und Bewegung
 - Gesunder Ernährung
 - Ausreichend Schlaf
 - Sozialen Kontakten
 - Hobbys

8.1 Stressverstärkende Glaubenssätze überarbeiten

Häufig neigen wir zu Perfektionismus oder schätzen unsere eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten falsch ein und machen uns damit zusätzlichen Stress. In diesem Fall sollten wir unsere Einstellungen und Denkweisen einmal kritisch überdenken und verändern, um zu einer realistischeren und positiveren Bewertung der eigenen Ressourcen zu gelangen.

Richten wir unser Leben beispielsweise nach Glaubenssätzen oder inneren Antreibern aus wie: „Ich darf mir keine Fehler erlauben“, „Ich muss überall beliebt sein“, „Ich muss immer mein Bestes geben“, dann sollten wir uns fragen: „Ist das wirklich so? Habe ich nicht zu hohe oder falsche Erwartungen?“ und die Glaubenssätze entsprechend revidieren. Stressmildernde Gedanken, die wir dem entgegensetzen können, sind beispielsweise: „Andere kochen auch nur mit Wasser“, „Aus Fehlern kann man lernen“ oder „Mich muss nicht jeder lieb haben“. Den für unsere persönliche Situation passenden, stressmildernden Gedanken sollten wir uns bei jeder Gelegenheit in Erinnerung rufen.

8.2 Entspannungsverfahren erlernen

Durch das Erlernen eines Entspannungsverfahrens wie Yoga, Autogenes Training oder die Progressive Muskelentspannung nach Jacobson (Anleitungs-CDs finden Sie im Buchhandel, Kursangebote bei Krankenkassen oder Volkshochschulen), Selbstinstruktionen (z. B. „Ganz ruhig bleiben!“) und Atemtechniken können Stressreaktionen in akuten Situationen so weit gedämpft werden, dass man weiterhin handlungsfähig bleibt und aggressives Verhalten anderen gegenüber vermeidet.

Entspannungsverfahren helfen dabei, in kürzester Zeit den Spannungszustand des gesamten Organismus zu verringern.

Die meisten Techniken gehen von zwei grundlegenden Gemeinsamkeiten aus: langsame, tiefe Atmung und lockere, entspannte Muskeln. Gleichzeitig wird die Reizflut von Wahrnehmungen eingedämmt und der Strom der Alltagsgedanken unterbrochen.

Wenn die Techniken beherrscht werden, führen sie zu völliger körperlicher und geistiger Ruhe. Alle Verfahren lassen sich am besten in einem Kurs erlernen. Zur Einführung und Vorbereitung können auch Bücher nützlich sein.

Welche Methode am besten hilft, kann man nur durch Ausprobieren herausfinden. Für Einsteigerinnen und Einsteiger sind Übungen der Muskelentspannung meist gut geeignet, da sie recht schnell und einfach zu meistern sind.

Als Entspannungs- und Stressbewältigungstrainings bieten sich an:

- **Autogenes Training (nach Schulz)**

Dabei soll der Organismus allein durch Vorstellungskraft und Selbstsuggestion entspannt werden. Zu Beginn eines Trainings sagt man sich meist „Ich bin ganz ruhig“ und hofft, diesen Zustand am Ende der Übungen tatsächlich zu erreichen, indem man sich mit Selbstsuggestionen wie „Mein rechter Arm ist ganz schwer“ und „Mein rechter Arm ist ganz warm“ auf eine Beruhigungsreise durch den ganzen Körper begibt.

- **Progressive Muskelentspannung (nach Jacobson)**

Diese funktioniert nach dem einfachen Prinzip von wechselnder Anspannung und Entspannung der wichtigsten Muskelpartien: Hände, Unterarme, Oberarme, Gesicht, Schultern, Rücken, Brustkorb, Bauch und Beine. Der Effekt wird später auf den gesamten Organismus übertragen. Durch die Anspannung kommt es zu einem als wohltuend empfundenen, tiefen Entspannungsgefühl (siehe Abbildung 10).

Abbildung 10: Anspannung und Entspannung der Muskeln bei der Progressiven Muskelentspannung nach Jacobson



- **Yoga**

Yoga beruht ebenfalls auf dem Prinzip der Anspannung und Entspannung im harmonischen Wechsel, ist aber bewegungsintensiver. Es werden Körper- und Atemübungen durchgeführt, bei denen das Dehnen, Strecken und Lockerlassen im Mittelpunkt stehen. Die jeweilige Position wird für einige Augenblicke gehalten, danach wird die entspannte Ausgangsposition wieder eingenommen. Geübt wird im Sitzen, Liegen oder Stehen.

- **Atemtechniken**

Wir atmen in der Regel fast 26 000 mal am Tag – unbewusst. Langsames und bewusstes Atmen ist aber auch die Grundlage für viele Entspannungsverfahren. Die klassische Atemtherapie, die eine Verbindung von Atem und Psyche schafft und bewusst macht, stammt aus Fernost.

- **Meditation**

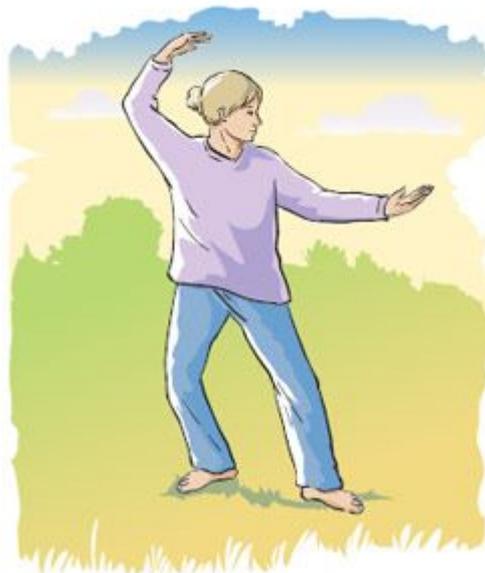
Meditation wird im Sitzen, manchmal auch im Gehen praktiziert. Bei unterschiedlichen Meditationsformen konzentriert man sich auf den Atemrhythmus oder auf ein inneres Bild, die Betrachtung einer flackernden Kerze, ein Klangwort (Mantra), ein unlösbares Rätsel. So wird der Strom der Alltagsgedanken unterbrochen. Es geht darum, sich von äußeren Sinneseindrücken zurückzuziehen. Als Nebeneffekt tritt dann die körperliche Entspannung ein (siehe Abbildung 11).

Abbildung 11: Meditation



- **Qigong**
Qigong ist eine Meditations- und Therapietechnik der chinesischen Heilkunst. In Deutschland wird die Methode als Entspannungsverfahren eingesetzt. Qigong besteht aus bewusster Atmung, bestimmten Körperhaltungen und Bewegungsabläufen sowie imaginierten Bildern. Die Grundstellungen tragen die Namen von Tieren, deren geschmeidige Bewegungen nachgeahmt werden sollen. In Zeitlupentempo ausgeführt, gehen die Positionen ineinander über und lassen eine langsame, tänzerische Bewegung entstehen.
- **Tai-Chi**
Tai-Chi, manchmal als Schattenboxen, aber auch als Meditation in Bewegung bezeichnet, ist die Abfolge von über 100 fließend ineinander übergehenden Bewegungen. Die Übungen entstammen der Verbindung von alter chinesischer Philosophie und den Kampfkünsten. In stilisierter Form stellt die Bewegungsabfolge den Kampf mit einem imaginären Gegner dar. Das zeitlupenartige Wechselspiel von aktiv und passiv, bewegt und ruhig, fest und weich, von Öffnen und Schließen fördert Harmonie und Entspannung (siehe Abbildung 12).

Abbildung 12: Tai-Chi



- **Biofeedback**
Biofeedback beschreibt die Rückmeldung biologischer Signale mittels Medizintechnik. Elektronische Sensoren von Biofeedbackgeräten können Atmung, Blutdruck, Herzfrequenz, Muskelspannung, Körpertemperatur und Hirnströme messen. Auf einem Bildschirm werden die körperlichen Reaktionen sichtbar gemacht, auch akustische Signale sind möglich. Die unmittelbare Rückmeldung befähigt den Übenden, in kurzer Zeit zu lernen, wie er Körperfunktionen, die üblicherweise unbewusst ablaufen – also zum Beispiel Anspannung oder

Entspannung von Muskeln – willentlich verändern kann. Nach Ende der Lernphase soll dies ohne Biofeedbackgerät möglich sein.

Darüber hinaus werden auch umfassende psychologisch orientierte Stressbewältigungskurse wie das Psychohygienetraining des Deutschen Roten Kreuzes oder das Stressbewältigungsprogramm „Gelassen und Sicher im Stress“ von der Bundeszentrale für Gesundheitliche Aufklärung angeboten. Letzteres ist auch im Buchhandel erhältlich.

8.3 Bewegung gegen Stress

Wie beschrieben, ist unser Körper darauf ausgelegt, auf Stress mit Bewegung in Form einer Kampf- oder Fluchtreaktion zu reagieren. Da wir in der heutigen Zeit aber nicht vor den üblichen gegebenen modernen Stressoren wie Kundenbeschwerden oder Zeitdruck davonlaufen können, werden der erhöhte Blutdruck und Blutzucker sowie die ausgeschütteten Stresshormone nicht mehr durch Bewegung abgebaut. Das kann auf Dauer krank machen und beispielsweise zu chronisch erhöhtem Blutdruck führen. Dagegen hilft regelmäßige körperliche Bewegung, mindestens dreimal pro Woche für 30 Minuten. Dabei spielt es keine Rolle, ob wir joggen, schwimmen, Fahrrad fahren, nordic-walken, Tennis spielen oder zügig spazieren gehen.

Abbildung 13: Bewegung



8.4 Alkohol und Drogen als Entspannungshelfer?

Die oben genannten Maßnahmen sind auf alle Fälle hilfreicher als die vermeintlichen „Entspannungshelfer“ Alkohol, Medikamente und Nikotin, die zu einem beschleunigten Herzschlag führen und neben der möglichen Entwicklung einer Abhängigkeit den Stress somit effektiv noch vergrößern. Nähere Informationen zum Thema Alkohol und Drogen finden Sie in diesem Ordner unter „Nüchtern betrachtet“ (A 003). Die Broschüre „Ohne Rauch geht’s auch“ (A 033) gibt zudem hilfreiche Tipps, um sich das Rauchen abzugewöhnen.

Möglichkeiten zur kurzfristigen Stressbewältigung in einer belastenden Situation sind beispielsweise:

- Eine kurze Entspannungspause einzulegen
 - Ein Glas Wasser zu trinken
 - Für Stille zu sorgen
-

- Bewusstes Ein- und Ausatmen
- Hilfe zulassen bzw. fordern
- Mit Kollegen, Kolleginnen oder der Familie zu reden
- Klare Prioritäten zu setzen
- Eine andere Perspektive einzunehmen (stellen Sie sich z. B. vor, was eine gute Freundin oder ein guter Freund Ihnen in dieser Situation raten würde oder wie Sie in fünf Jahren über die Situation denken würden)

Anhang 1: Selbsttest – Stress und Ressourcen zur Stressbewältigung

Dieser Test gibt Ihnen Auskunft darüber, in welchen Bereichen Ihre Stärken bzw. Kraftquellen liegen und welche Lebensbereiche Belastungen verursachen.

Vorgehensweise:

- Kreuzen Sie bei jeder Frage den Wert an, der Ihr Verhalten am besten wiedergibt.
- Beantworten Sie die Fragen zügig, ohne lange nachzudenken.
- Zählen Sie die Zahlen aus allen Antworten zusammen.
- Teilen Sie diese Summe durch die Anzahl der beantworteten Fragen. Das ergibt Ihren Durchschnittswert.
- Ziehen Sie in Höhe dieses Wertes eine Linie von oben nach unten.

Sie erhalten zwei Bereiche: Im linken Bereich liegen Ihre Schwächen bzw. Belastungsquellen, im rechten Ihre Stärken. Wichtig ist das Verhältnis von Stärken und Schwächen. Die absoluten Werte sind nicht entscheidend, stattdessen kommt es darauf an, dass Sie für jede Belastung auch eine Ausgleichsmöglichkeit haben und beispielsweise das angespannte Verhältnis zu Ihren Vorgesetzten nach der Arbeit bei einem Hobby völlig vergessen können. Um den Stress in Ihrem Leben besser zu bewältigen, können Sie nun entweder an Ihren Stärken ansetzen und diese ausbauen oder aber versuchen, die Belastungsquellen oder Schwächen zu verringern.

1.	<p>Gesundheit oft krank</p> <p style="text-align: right;">normalerweise gesund</p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 </p>
2.	<p>Partnerbeziehung (Ehe- oder Lebenspartner/in) unbefriedigend/konfliktreich</p> <p style="text-align: right;">zufrieden/harmonisch</p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 </p>
3.	<p>Beziehungen am Arbeitsplatz (zu Vorgesetzten, Kolleginnen/Kollegen, Kunden/Kundinnen) meist konfliktreich</p> <p style="text-align: right;">unproblematisch</p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 </p>
4.	<p>Hobbys/Interessen keine/unbefriedigend</p> <p style="text-align: right;">befriedigend</p>

	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9
5.	Finanzen geregelt unkontrolliert <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9
6.	Krisen – kritische Lebensereignisse (im letzten halben Jahr) unbelastet eine oder mehrere schwere Krisen <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9
7.	„Sinn für Humor“ – „Spiel und Spaß“ ein Lebenselixier woher die Zeit nehmen <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9
8.	Sport – Bewegung regelmäßig untätig <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9
9.	Alkohol höchst. 1 Flasche Bier o. 1 Glas Wein tägl. mehr als 5 Flaschen Bier o. ½ Flasche Wein <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9
10.	Kontrolle wirksame Einflussmöglichkeiten alles entgleitet mir, sitze in der Falle <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9
11.	Entscheidungsfähigkeit fallen mir eher leicht Entscheidungen treffe ich nur schwer <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9
12.	Perfektionismus ich versuche mein Bestes alles muss immer perfekt sein <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9
13.	Optimismus – Pessimismus die meisten Probleme lassen sich lösen

	was schief gehen kann, geht schief
	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9
14.	Anpassungsfähigkeit – Flexibilität (persönlich und beruflich) man kann sich Veränderungen anpassen es ist schwer, einen Plan zu ändern
	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9

Ankreuzen, wenn für Sie zutreffend

Diese Vorlage finden Sie auch unter downloadcenter.bgrci.de

Anhang 2: Checkliste Stress¹ – Gibt es in Ihrem Betrieb Stress?

Hektik und Stress erhöhen das Unfallrisiko und schädigen bei längerer Dauer die Gesundheit der Beschäftigten.

Abbildung 15: Überlastung und Sorgen



Die Hauptgefahren sind:

- Einschränkung der Wahrnehmung (u. a. Einengung des Blickfeldes)
- unüberlegtes, hektisches Arbeiten
- Weglassen von Kontrollen

Mit dieser Checkliste bekommen Sie solche Gefahren besser in den Griff.

Vorgehensweise:

- Im Folgenden finden Sie eine Auswahl wichtiger Fragen zum Thema Stress.

1 Nutzung mit freundlicher Genehmigung der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (www.suva.ch).

- Sollte eine Frage für Ihren Betrieb nicht zutreffen, streichen Sie diese einfach.
- Wo Sie eine Frage mit „nein“ oder „teilweise“ beantworten, sind Maßnahmen zu treffen.
- Notieren Sie die Maßnahmen in unserem Vordruck.
- Alle Punkte zu erfüllen dürfte in der Praxis schwierig sein.
- Anzustreben ist, dass die Stressbelastung insgesamt spürbar gesenkt wird.

Stress-Anzeichen erkennen

	Ja	Nein	Teilweise
1. Haben Sie in Ihrem Betrieb Stressprobleme wirklich im Griff?			
Stressanzeichen sind:			
> Klagen der Beschäftigten über Termin- und Arbeitsdruck	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Überdurchschnittlich häufig Krankheitsabwesenheiten und Klagen über Schlafstörungen, Magenbeschwerden, Übelkeit, Kopfschmerzen usw.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Anstieg der Anzahl Unfälle, Beinaheunfälle oder Betriebsstörungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> Arbeitsklima oft geprägt von Ungeduld und Gereiztheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Stress-Ursachen ausschalten (Maßnahmen 1)

	Ja	Nein	Teilweise
2. Steht genügend Zeit für eine gute Planung und Organisation der Arbeit zur Verfügung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Sind die Aufgaben den Fähigkeiten der Beschäftigten angepasst (keine länger dauernden oder immer wiederkehrenden Über- oder Unterforderungen)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Stehen den Beschäftigten die notwendigen Werkzeuge und Unterlagen rechtzeitig und in ausreichender Menge zur Verfügung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Funktioniert die sprachliche Verständigung zwischen den Einzelnen und zwischen den Teams?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Funktioniert die Zusammenarbeit			
> innerhalb der Belegschaft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

> wischen Vorgesetzten und Untergebenen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> unter den Vorgesetzten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Wird dafür gesorgt, dass störende Umgebungseinflüsse wie Lärm, Staub, Hitze oder Durchzug soweit möglich beseitigt werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Wird die Arbeit so organisiert, dass sie nicht immer wieder unterbrochen werden muss, z. B. wegen Kundenbesuchen, Telefonanrufen usw.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Können die Beschäftigten das Arbeitstempo mit beeinflussen (z. B. die Maschine abstellen oder die Arbeit unterbrechen, wenn sie dem Tempo nicht mehr folgen können)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ankreuzen, wenn für Sie zutreffend

Gutes Arbeitsklima schaffen (Maßnahmen 2)

	Ja	Nein	Teilweise
1 Werden die Beschäftigten in die Planung und Gestaltung der Arbeit mit einbezogen? 0.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1 Können die Beschäftigten Vorschläge und Kritik an die Vorgesetzten herantragen, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen? 1.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1 Wird eine gute Zusammenarbeit im Team gefördert, z. B. durch Lob, offene Gespräche, Weiterbildungsanlässe, gemeinsame freiwillige Freizeitaktivitäten? 2.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1 Werden Konflikte offen angesprochen und konstruktiv ausgetragen (nicht einfach unter den Teppich gekehrt)? 3.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1 Werden die Beschäftigten partnerschaftlich geführt (weder einfach sich selbst überlassen noch autoritär dirigiert)? 4.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1 Sind die Beschäftigten mit ihrer Arbeitssituation zufrieden? 5.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Diese Vorlage finden Sie auch unter downloadcenter.bgrci.de

Es ist möglich, dass in Ihrem Betrieb noch weitere Probleme zum Thema dieser Checkliste bestehen. Ist dies der Fall, treffen Sie die notwendigen Maßnahmen (siehe nachstehend).

Benötigen Sie Hilfe bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen, wenden Sie sich bitte an Ihre Betriebsärztin, Ihren Betriebsarzt, Ihre Fachkraft für Arbeitssicherheit, Ihre Aufsichtsperson oder die Kompetenz-Center der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (siehe Kontaktadressen).

Ankreuzen, wenn für Sie zutreffend

Anhang 3: Maßnahmenplanung – Stress

Zu erledigende Maßnahme	Termin	Beauftragte Person	Erledigt Datum/Kürzel	Bemerkungen

Diese Vorlage finden Sie auch unter downloadcenter.bgrci.de

Anhang 4: Hilfs- und Beratungsangebote

1. Beratungsangebot der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie

Unsere für Ihren Betrieb zuständige Aufsichtsperson bespricht mit Ihnen die Sachlage, hilft Ihnen bei der Identifizierung von Optimierungspotenzialen im Arbeitsschutz, stellt Informationsmaterial zur Verfügung, informiert über Seminare, vermittelt Kontakte und berät Sie mit fundierten Kenntnissen Ihrer Branche vor Ort in Ihrem Unternehmen praxisgerecht und lösungsorientiert.

Unsere Kompetenz-Center bündeln Expertenwissen zu vielfältigen organisatorischen und technischen Aspekten des betrieblichen Arbeitsschutzes. Sie beantworten Ihre Praxisfragen kompetent und wissenschaftlich fundiert. Fachfragen zum Thema Stress mit Bezug zum betrieblichen Gesundheitsmanagement beantwortet Ihnen gerne Frau Dipl.-Psych. Jansen (nicole.jansen@bgrci.de). Bei Fragen zu psychischen Belastungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung wenden Sie sich bitte an Frau Dipl. Psych. Esin Taskan-Karamürsel (esin.taskan@bgrci.de).

Aktuelle Adressen finden Sie auf der Homepage der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie unter www.bgrci.de/praevention/kontaktadressen.

2. Medienangebot der BG RCI zum Thema

2.1 Gesundheitsmagazin „Fit für Job und Leben“

In der DVD-Reihe „Fit für Job und Leben“ der BG RCI werden regelmäßig Praxisbeispiele aus Mitgliedsbetrieben und Tipps rund um das Thema Gesundheit in Form von kurzen Filmbeiträgen vorgestellt. Das Medium unterstützt Sie dabei, das Thema Gesundheit in Ihrem Unternehmen ins Gespräch zu bringen, bietet Anregungen für Aktionen in Ihrem Unternehmen und gibt auf unterhaltsame Weise Informationen und Tipps, die Sie schnell und unkompliziert in den (betrieblichen) Alltag integrieren können.

Schwerpunkt der zweiten Ausgabe ist das Thema Stress und Stressbewältigung. Sie zeigt Ihnen,

- wie Stress entsteht,
- was Sie gegen Stress tun können,
- wie Sie Belastungen durch Stress wirksam vorbeugen können.

Die einzelnen Filmbeiträge können unter gesundheitsmagazin-bgrci.de/magazin/stress/online abgerufen werden.

Zum Schwerpunktthema **Burn-out** ist dort unter Magazine → Burnout ebenfalls eine Ausgabe von „Fit für Job und Leben“ zu finden, mit folgenden Inhalten:

- Was sind Ursachen von Burn-out, welche Therapie ist die richtige und wie kann ich Burn-out vorbeugen?
- Was kann Meditation bewirken?
- Welche Erfahrungen haben Betroffene gemacht?
- Was kann ein Unternehmen tun, um seine Beschäftigten gesund zu erhalten?

Die Ausgabe **Psychische Belastungen und Beanspruchungen am Arbeitsplatz** widmet sich dem Schwerpunktthema Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastung.

Es werden Fragen behandelt wie:

- Was genau verbirgt sich hinter dem Begriff „psychische Belastungen und Beanspruchungen am Arbeitsplatz“?
- Wie und mit welchen Methoden können diese erfasst werden?
- Wie erstellt man eine Gefährdungsbeurteilung zu dieser Problematik?
- Was bringt das dem Unternehmen?

Die Filmbeiträge dieser Ausgabe können online abgerufen werden unter gesundheitsmagazin-bgrci.de/magazin/psychische-belastungen-am-arbeitsplatz.

Im Rahmen der Thematik Stress und psychische Belastungen finden Sie außerdem die Ausgabe Psyche und Rücken (unter Magazine → Psyche und Rücken). Sie behandelt den Themenkomplex „Psychische Ursachen von Rückenbeschwerden“ (wie beispielsweise Stress, Mobbing, Überlastung) und zeigt Lösungsmöglichkeiten für Unternehmen und betroffene Beschäftigte auf. Gleich in mehreren Beiträgen kommt Herr Professor Ingo Froböse, auch bekannt als „Der Fitnessdoktor“, zu Wort. Für ihn ist der Rücken das Körperteil, das am meisten vernachlässigt wird – zumindest so lange nichts wehtut.

2.2 Broschüre zur Gefährdungsbeurteilung

Die Broschüre A 017 „Gefährdungsbeurteilung – Gefährdungskatalog“ der BG RCI wendet sich an alle, die Gefährdungsbeurteilungen durchführen müssen oder daran beteiligt sind, z. B. Unternehmerinnen und Unternehmer, Führungskräfte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärztinnen und -ärzte, Betriebsräte, Sicherheitsbeauftragte sowie Beschäftigte. Sie enthält mögliche Gefährdungen, denen allgemein gefasste Vorschläge für Schutzmaßnahmen zugeordnet werden. Damit unterstützt sie die Verantwortlichen in

Mitgliedsunternehmen bei der Durchführung und Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung. Die im Gefährdungskatalog enthaltenen Rechtsbezüge erleichtern es dem Nutzer zudem, sich zu einzelnen Fragestellungen genauer zu informieren.

Das Merkblatt widmet sich in Kapitel 10 explizit dem Thema „Psychische Belastungsfaktoren“ und listet zu betrachtende Gefährdungs- und Belastungsfaktoren auf, die zu psychischen Beanspruchungen wie Stress führen können. Dabei sind mögliche kritische Ausprägungen und Beispiele für Schutzmaßnahmen exemplarisch mit aufgeführt und können als Anregung für die eigene Gefährdungsbeurteilung im Unternehmen genutzt werden. Außerdem gibt Anhang 5 der Broschüre Hinweise auf Fragebögen zur Erfassung psychischer Belastungen.

3. Das Qualifizierungsangebot der BG RCI

Die Themen „Psychische Belastungen und Beanspruchungen“ sowie „Stressmanagement“ werden in verschiedenen Seminaren der BG RCI zielgruppenorientiert aufgegriffen. Diese sind im Folgenden aufgeführt.

1. **Das Seminar Psychische Belastung und Beanspruchung am Arbeitsplatz – Gefährdungsbeurteilung** klärt, was Psychische Belastung und Beanspruchung ist und wie man diese strukturieren und abgrenzen kann. Einen Schwerpunkt bildet außerdem die Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastung, zu der ein Überblick über die Möglichkeiten von Verfahrenstypen gegeben wird.
2. **Das Zertifikat Grundkompetenz der Arbeitspsychologie – Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung** ist nur für die Teilnehmenden gedacht, die das oben unter 1. genannte Seminar besucht haben und eines der dort vorgestellten Verfahren anwenden wollen. Hier werden in einem ersten Seminar die Verfahren weiter vertieft und trainiert. Die Teilnehmenden haben dann ein Jahr Zeit, eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung im Betrieb durchzuführen und treffen sich nach diesem Jahr zu einem strukturierten Erfahrungsaustausch wieder.
3. In den **Seminaren für Sicherheitsbeauftragte an Büroarbeitsplätzen** werden neben den klassischen Themen wie Ergonomie und Unfallgefahren ebenfalls die psychischen Belastungen und Beanspruchungen thematisiert.
4. **Gesund am Arbeitsplatz – Einführung**
In diesem Seminar werden verschiedene Aspekte der Gesundheit am Arbeitsplatz thematisiert. Einer davon sind die psychischen Belastungen und Stress. Ziel des Seminars ist es, einen ersten Überblick über die verschiedenen Handlungsfelder im Bereich Gesundheit im Betrieb zu bekommen.
5. **Gesund und fit bei der Arbeit am PC**
Dieses Seminar bietet zwei Schwerpunkte. Der erste Schwerpunkt beschäftigt sich mit Fragen zur Entlastung der Augen. Der zweite geht der Frage nach, wie sich Stress am PC reduzieren lässt.

Details zu den Seminaren finden Sie in der Seminarbroschüre der BG RCI oder im Internet unter seminare.bgrci.de.

4. Weitere Kontaktadressen zum Thema Stress

Wer ständig unter Stress steht, kann sich selten ganz allein helfen. Es ist kein Zeichen von Schwäche, sondern zeigt Selbstverantwortung und Mut, wenn erfahrene ärztliche oder psychologische Hilfe in Anspruch genommen oder eine Selbsthilfegruppe aufgesucht wird. Ist dieser Weg erst einmal eingeschlagen, läuft es mit jedem Schritt leichter, da der größte Druck erst einmal fort ist.

Adressen der folgenden Einrichtungen finden Sie jeweils regional für Ihren Heimatort im Telefonbuch, den Gelben Seiten oder im Internet:

- **Gesundheitsamt der Gemeinde**
gibt Auskunft über Herzsportgruppen, Mitmachangebote der Badeanstalten, Sportangebote.

- **Sportvereine**
- **Volkshochschulen**
Die Volkshochschule kann Ihnen z. B. mit Antistresskursen, Kursen für Entspannungstechniken, Rhetorikkursen, Lehrgängen zu Zeitmanagement und Selbstorganisation, aber auch durch die Kontaktfindung mit Gleichgesinnten helfen.
- **Krankenkassen**
bieten Präventionskurse zu Stressbewältigung und Entspannungsverfahren, Lauftreffs, Gymnastikgruppen, Rückentraining etc. an, wobei sie den Mitgliedern der jeweiligen Krankenkasse Ermäßigungen gewähren.
- **Psychologischer und ärztlicher Rat**
 - Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e. V. (BDP), Am Kölnischen Park 2, 10179 Berlin, Tel.: 030 209166-600, www.bdp-verband.org
 - Verband deutscher Betriebs- und Werksärzte e. V. (VDBW), Friedrich-Eberle-Str. 4a, 76227 Karlsruhe, Tel.: 0721 9338-180, www.vdbw.de
 - Psychologische Dienste von Betrieben; kirchliche oder kommunale Beratungsstellen
- **Beratungsdienste des Diakonischen Werkes**
Die Diakonie hat bundesweit ein großes soziales Angebot, das von der Kinder-, Jugend-, Alten-, Behinderten- und Familienhilfe über Kliniken, Kindergärten und Frauenhäuser, Sucht-, Arbeitslosen- und Obdachlosenhilfe bis hin zu Ausländer- und Flüchtlingsbetreuung reicht.
- **Tageszeitung**
Auch in den Tageszeitungen werden viele Hilfsstellen wie Selbsthilfegruppen und Hilfsorganisationen unter „Termine“ aufgelistet. Gerade bekannte Hilfsorganisationen wie das Diakonische Werk o. Ä. haben häufig eine breite Palette an Hilfsangeboten, die sehr häufig sogar kostenlos sind.

Anhang 5: Literaturverzeichnis

Verbindliche Rechtsnormen sind Gesetze, Verordnungen und der Normtext von Unfallverhütungsvorschriften. Abweichungen sind nur mit einer Genehmigung der zuständigen Behörde bzw. des zuständigen Unfallversicherungsträgers (z. B. Berufsgenossenschaft) erlaubt. Voraussetzung für die Erteilung einer Ausnahmegenehmigung ist, dass die Ersatzmaßnahme ein mindestens ebenso hohes Sicherheitsniveau gewährleistet.

Keine verbindlichen Rechtsnormen sind Technische Regeln zu Verordnungen, Durchführungsanweisungen von Unfallverhütungsvorschriften, DGUV Regeln, DGUV Informationen, Merkblätter, DIN-/VDE-Normen. Sie gelten als wichtige Bewertungsmaßstäbe und Regeln der Technik, von denen abgewichen werden kann, wenn die gleiche Sicherheit auf andere Weise erreicht wird.

Fundstellen im Internet

Die Schriften der BG RCI sowie ein umfangreicher Teil des staatlichen Vorschriften- und Regelwerkes und dem der gesetzlichen Unfallversicherungsträger (rund 2200 Titel) sind im Kompendium Arbeitsschutz der BG RCI verfügbar. Die Nutzung des Kompendiums im Internet ist kostenpflichtig. Ein kostenfreier, zeitlich begrenzter Probezugang wird angeboten.

Weitere Informationen unter kompendium-as.de.

Zahlreiche aktuelle Informationen bietet die Homepage der BG RCI unter www.bgrci.de/praevention und fachwissen.bgrci.de.

Detailinformationen zu Schriften und Medien der BG RCI sowie Bestellung unter medienshop.bgrci.de.

Ausgewählte Merkblätter, Anhänge und Vordrucke aus Merkblättern und DGUV Regeln sowie ergänzende Arbeitshilfen werden im Downloadcenter Prävention unter downloadcenter.bgrci.de kostenlos zur Verfügung gestellt.

Aktuelle Unfallverhütungsvorschriften, DGUV Regeln, DGUV Grundsätze und viele DGUV Informationen sind auf der Homepage der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) unter publikationen.dguv.de zu finden.

1. Gesetze, Verordnungen

Bezugsquellen: Buchhandel

Freier Download unter www.gesetze-im-internet.de

- (1) Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG)

2. Berufsgenossenschaftliche Informationen, Merkblätter

Bezugsquellen: Jedermann-Verlag GmbH, Postfach 10 31 40, 69021 Heidelberg und
Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie, Postfach 10 14 80, 69004 Heidelberg,
medienshop.bgrci.de

Mitgliedsbetriebe der BG RCI können die folgenden Schriften (bis zur nächsten Bezugsquellenangabe) bei der BG RCI in einer der Betriebsgröße angemessenen Anzahl kostenlos beziehen.

- (2) Praxishilfen-Ordner „Gesund im Betrieb“
- (3) Merkblatt A 016: Gefährdungsbeurteilung – Sieben Schritte zum Ziel
- (4) Merkblatt A 017: Gefährdungsbeurteilung – Gefährdungskatalog
- (5) Merkblatt A 025-3: Psychologie im Arbeits- und Gesundheitsschutz – Einführung in das Konfliktmanagement
- (6) Merkblatt A 031: Rückenschmerzen ade! – Wirbelsäulenerkrankungen vermeiden
- (7) Merkblatt A 032: Herzensangelegenheiten – Herz-Kreislauf-System fit für die Arbeit
- (8) Merkblatt A 033: Ohne Rauch gehts auch! – Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
- (9) Merkblatt A 034: Stress lass nach! – Verhältnis- und Verhaltensprävention im Betrieb
- (10) Merkblatt A 035: Fair geht vor! – Mobbing im Betrieb
- (11) Merkblatt A 036: Mit 70 in Rente? – Ältere Beschäftigte im Betrieb
- (12) DVD-Magazin „Fit für Job und Leben“, insbesondere Ausgaben „Stress“, „Burn-out“, „Psyche & Rücken“ sowie „Psychische Belastungen und Beanspruchungen am Arbeitsplatz“, online abrufbar auf www.bgrci.de (Seiten-ID: #021H)

3. Normen

Bezugsquellen: Beuth-Verlag GmbH, Burggrafenstraße 6, 10787 Berlin, www.beuth.de

- (13) DIN EN ISO 10075-1:2018-01 Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 1: Allgemeine Aspekte und Konzepte und Begriffe
- (14) DIN EN ISO 10075-3:2004 Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 3: Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung

4. Andere Schriften und Medien

Bezugsquellen: Buchhandel bzw. Internet

- (15) Bamberger, C. (2009). Stress-Intelligenz: Stress besser meistern – Lebensenergie gewinnen. Knauer, München, ISBN 978-3426798126
- (16) Kaluza, G. (2015). Stressbewältigung. Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung. Springer, Heidelberg, ISBN 978-3662440155
- (17) Siegrist, J. (2015): Arbeitswelt und stressbedingte Erkrankungen. Urban & Fischer Verlag/Elsevier GmbH, ISBN 978-3437242663
- (18) Leitlinie „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie, www.gda-portal.de/de/Betreuung/Leitlinie-Gefaehrdungsbeurteilung

Bildnachweis

Die im Merkblatt verwendeten Bilder dienen nur der Veranschaulichung. Eine Produktempfehlung seitens der BG RCI wird damit ausdrücklich nicht beabsichtigt.

Titelbild: Jedermann-Verlag GmbH, Heidelberg

Ausgabe 2/2018 (Überarbeitung der Ausgabe 1/2013)

Diese Schrift können Sie über den Medienshop unter medienshop.bgrci.de beziehen.

Haben Sie zu dieser Schrift Fragen, Anregungen, Kritik?

Dann nehmen Sie bitte mit uns Kontakt auf.

- Schriftlich:
Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie,
Prävention, KC Präventionsprodukte und -marketing, Referat Medien
Postfach 10 14 80, 69004 Heidelberg
- E-Mail: praeventionsprodukte@bgrci.de
- Kontaktformular im Internet: www.bgrci.de/kontakt-schriften