

Arbeitsschutz
konkret



Psychische Belastungen am Arbeitsplatz

Die »Ruhelosgesellschaft« – Ausdruck des Kommunikationszeitalters – verändert unsere Arbeit

Zwölf Merkmale der neuen Arbeitswelt:

1. **Lebenslanges Lernen: Erworbenes Wissen verfällt rasant**

»Nur noch diese Prüfung...« So zu denken, ist vorbei. Die Wissensexplosion hält jeden geistig in Bewegung. Handarbeit wandelt sich zur Kopfarbeit.

2. **Computer und Internet sind Entlastung, aber auch Fessel**

Die geistige Entwicklung duldet keinen Stillstand und hetzt uns. Das Niveau steigt mit den Möglichkeiten. Während wir gerade glauben, neuestes Wissen produziert zu haben, gibt jemand aus Sydney oder Anchorage die gleiche Erfindung im World Wide Web bekannt.

3. **»Patchwork-Lebensläufe« lösen die planvolle Karriere ab**

Erwerbs- und Nichterwerbsphasen in Biografien lösen sich ab. Die Jobsuche begleitet unser Leben. Wir haben zukünftig mehrere Berufe.

4. **Kosten zu sparen ist überlebenswichtig!**

Rationalisierung und Effizienz spielen daher eine immer größere Rolle. Das schlägt auf allen Betriebsebenen durch.

5. **Normalarbeitsverhältnisse lösen sich auf**

Arbeitsverträge sind kaum noch Lebensverträge. »Befristete« Arbeitsbeziehungen werden zur Regel. Teil-, Zeit-, Leiharbeit sind Formen der Flexibilisierung. Anspruch und Sicherheit gehen verloren.

6. **Unternehmen sind rund um die Uhr einsatzbereit**

Im Wettbewerb um beste Dienstleistungen und höchsten Gewinn übertreffen sich die Firmen. Sie extendieren bis an die Grenze des Möglichen: 24 Stunden an sieben Tagen in der Woche.

7. **Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit heben sich auf**

Auf dem Laptop kann der Ingenieur die Zeichnung auch noch abends zu Hause fertig machen und per E-Mail an den Chef liefern. Der sitzt vielleicht in den USA. Mit Handy ist man auch im Urlaub erreichbar.

8. **Dank Internet: Firmen expandieren weltweit**

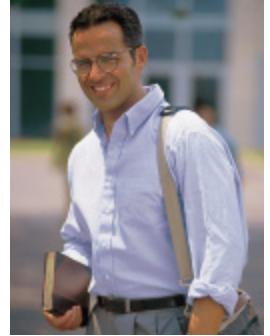
Virtueller Zugang führt dazu, dass Märkte grenzenlos werden. Zugang zieht Präsenzdrang nach sich. Auch kleinere Unternehmen fühlen sich gezwungen, weltweit zu agieren. Das zehrt an ihren Ressourcen.

9. **Wir sind unbegrenzt mobil: Zerfall der Familie**

Nicht nur die Außendienstler wandern, sondern auch die Arbeit selbst – dorthin, wo man kostengünstiger produziert. Arbeitnehmer gehen mit, leben dann als Pendler in sozialer und emotionaler Isolation.

10. **Frauen wollen Karriere → Familien sind höher belastet**

Wo junge Frauen sich im Job selbst verwirklichen, fehlt oft die Zeit für die Kinder. Väter müssen mit anpacken, werden privat stärker gefordert.



11. **Beziehungsmanagement wird zum A und O**

Heute verkaufen wir statt Produkten Gefühle, z. B. Eventmanagement oder Beschwerdemanagement. Um jemanden emotional zu erreichen, muss man sich mit ganzer Person »hingeben«. Das »schlaucht«.

12. **Es fehlt an Fachleuten trotz hoher Erwerbslosigkeit**






Die wenigen, die ihre Facharbeit behalten, füllen die demografischen Lücken: Sie ersetzen die fehlenden Nachrücker durch Extendierung ihrer Tages- und Lebensarbeitszeit.

Neue Arbeitsbelastung → ihre Folgen

Folgen zu starker psychischer Belastungen

Immer mehr Mitarbeiter sind von den Folgen zu starker psychischer Belastungen betroffen.

Hohe geistige, soziale und emotionale Belastungen bei der Arbeit haben vielfältige Auswirkungen auf Körper und Psyche. In der Statistik der Krankenkassen finden sich psychische Störungen bereits auf Platz 4 – bei Frauen Platz 3 (DAK 2005)! Rückenschmerzen, Atembeschwerden, Herz-Kreislauf- sowie Verdauungsstörungen, die auf den Plätzen 1 bis 5 rangieren, sind psychisch stark beeinflusst.

	<p>Jeder Zweite</p> <ul style="list-style-type: none"> • hat Rückenschmerzen.
	<p>Jeder Dritte hat einmal pro Jahr psychische Probleme:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 % werden durch Ängste gepeinigt • 11,5 % haben Depressionen
	<p>Jeder Dritte leidet unter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kopfschmerzen • Erschöpfung • Wutanfällen, emotionalen Abstürzen
	<p>Jeder Vierte</p> <ul style="list-style-type: none"> • quält sich tagsüber mit Lustlosigkeit und Motivationsverlust • kann nachts nicht schlafen
	<p>Jeder Fünfte</p> <ul style="list-style-type: none"> • trinkt Alkohol, um sich zu betäuben

Bundesweite Studie TU Dresden 2002

Auch Unternehmer sind gefährdet: Physisch und psychisch!



85% haben vegetative Beschwerden (insb. Herz- und Kreislauf- und Magen-Darm-Probleme)



84% haben familiäre Probleme



75% leiden an Fettstoffwechselstörungen



73% klagen über Wirbelsäulen- und Gelenkbeschwerden



60% haben psychische Störungen

Angstattacken sind nach Depressionen und Alkoholmissbrauch die dritthäufigste psychische Störung bei Managern.

Institut für Sozialhygiene Karlsruhe 2001

Die Krankheitskosten steigen jährlich. Psychische Störungen verursachen z. B. bei durchschnittlich 28 Tagen Krankschreibung mit Abstand den längsten Arbeitsausfall pro Mitarbeiter. Die Ausfälle stiegen von 1997 auf 2004 um 69%! (DAK Report 2005: Im Durchschnitt aller Krankheiten betrug die Steigerung nur 5%!)

Psychische Störungen kosten das Unternehmen viel:

Ein Mobbingfall	15.000 – 75.000 Euro
Ein Krankheitsfall	50.000 – 100.000 Euro
Das Ersetzen eines Facharbeiters	100.000 – 150.000 Euro
Das Ersetzen eines mittleren Managers	450.000 – 500.000 Euro

Verschiedene Quellen

Neue Arbeitsbelastung → ihre Folgen

Belastungen und Beanspruchungen

Belastungs-Beanspruchungs-Modell

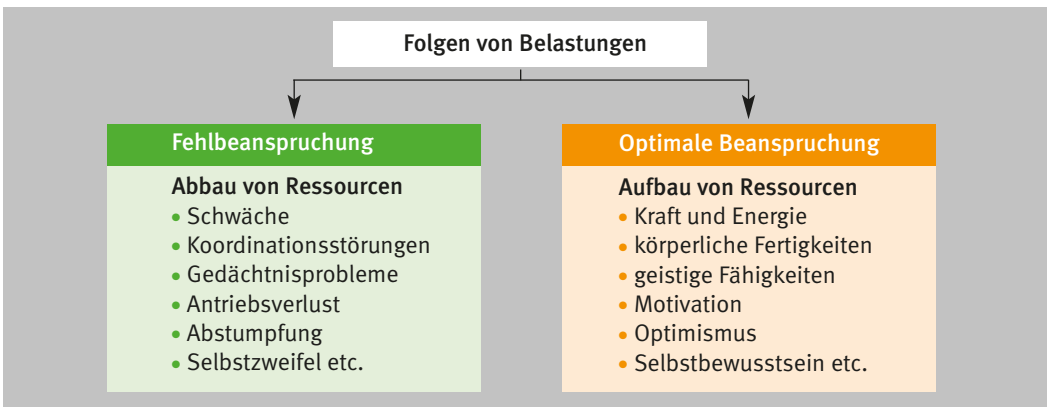
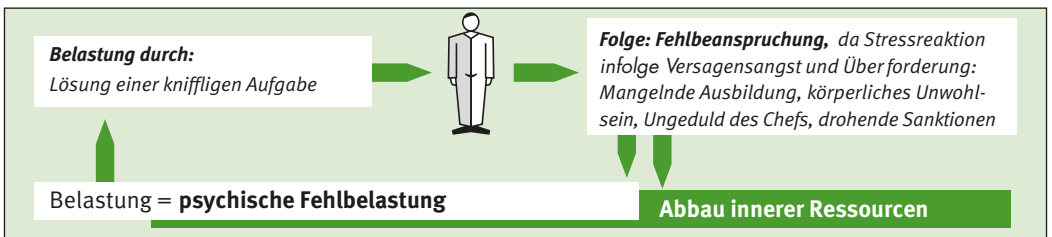
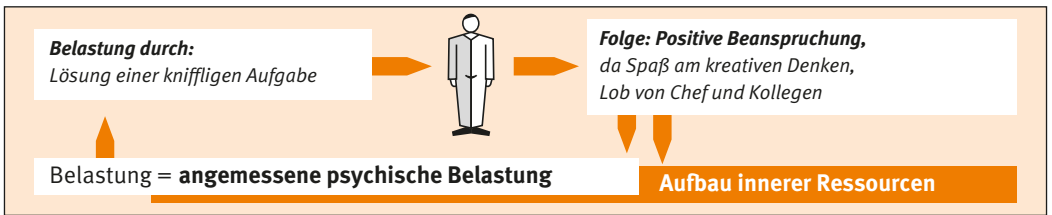
Wie hängt alles zusammen:

Belastungen, Beanspruchungen, Stress ...?

»Wer rastet, der rostet!«, sagt der Volksmund und meint, wer sich keinen Herausforderungen stellt – wer sich nicht belastet – baut ab.

Belastungen sind alle Einflüsse, die von außen auf einen Menschen wirken: z. B. Aufgaben, Verantwortung, Organisation ...

Die körperlichen und psychischen **Auswirkungen einer Belastung** auf den Menschen nennen wir **Beanspruchung**. Diese kann neutral, gesundheitsförderlich oder gefährdend sein; bei negativen Auswirkungen sprechen wir von »Fehlbeanspruchung«. Die verschiedenen Auswirkungsmöglichkeiten gleicher Belastungen zeigt die Abbildung (Belastungs-Beanspruchungs-Modell):



Ob die Wirkung einer Belastung positiv oder negativ ist, hängt von Dosis und Fähigkeiten und Anlagen des Menschen ab! Verschiedene Menschen können ganz unterschiedlich reagieren.

Eine Hauptform psychischer Beanspruchung ist die **Stressreaktion**. **Lang andauernder** Stress ist eine Fehlbeanspruchung mit vielfältigen negativen Folgen.

Psychische Fehlbeanspruchungen sind schwierig zu erfassen!

1. Sie entstehen aus dem Mix von Arbeits- und Freizeitbelastungen. **Arbeits- und Privatperson** ist als Ursache kaum differenzierbar.
2. Sie sind **komplex**. Sie haben geistige, emotionale, volitive (Willens-) und seelische Komponenten, die sich beeinflussen.
3. Sie gehen mit **körperlichen** Begleitscheinungen einher.
4. Sie schaukeln sich im **Teufelskreis** auf: Resultierende Schmerzen, Fehlleistungen, negative Gefühle und Gedanken gehen als Fehlbelastung in die Belastungs-Beanspruchungs-Spirale wieder ein.

Belastungen und Beanspruchungen

Gefährdungsbeurteilung



Nach dem Arbeitsschutzgesetz (§§ 2,3) und dem Sozialgesetzbuch Teil VII (SGB VII, §§ 1, 14, 21) sind Arbeitgeber und Berufsgenossenschaften verpflichtet, nicht nur Unfälle und Berufskrankheiten, sondern auch **»arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren«** zu verhüten. Dazu zählen psychische Belastungen, soweit sie gefährdend sind.

Somit ist die Bewertung psychischer Fehlbelastungen in die **Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung** mit eingeschlossen (§ 5 Arbeitsschutzgesetz).

Über Pflichten klärt auch die EU-Rahmen-Richtlinie 89/391/EWG zur **»...Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes ...«** Art. 6 Abs. 1 und 2 (1989) auf.

Die DIN EN ISO 9241 und 10075 sowie die Bildschirmarbeitsverordnung geben gesetzliche Anhaltspunkte zur Gestaltung der Tätigkeit.

Wie gehen Sie bei der Gefährdungsbeurteilung vor?

1. Bilden Sie ein Team für die Analyse und Lösung der Probleme:

Zum Team gehören: Arbeitgeber, Führungskräfte, Betriebsarzt, Sicherheitsfachkraft, Sicherheitsbeauftragter, Vertreter der Mitarbeiter. Die Kollegen vor Ort sind Experten für die Bewertung ihrer Tätigkeiten!

2. Ermitteln Sie den Handlungsbedarf

Wie grenzen Sie die Problembereiche sinnvoll ein? Werten Sie betriebliche Kennzahlen aus: Überdurchschnittlich hoher oder niedriger (!) Krankenstand/Fluktuation, Fehlleistungen, Nacharbeit, Qualitätsmängel, Terminüberziehung, Überstunden, Reklamationen, Unfälle/Beinaheunfälle, gesundheitliche Klagen

3. Erstellen Sie die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG

Nutzen Sie dazu hier den psy.Risk®-10-Faktorentest in dieser Broschüre. Leiten Sie Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ab. Mitarbeiter der Präventionsabteilung der BG ETEM helfen gern dabei!

4. Setzen Sie die Maßnahmen um und prüfen Sie die Wirkung.

Die BG ETEM unterstützt Sie bei dem Betreten des Neulandes:

Die vorliegende Broschüre gibt Ihnen eine kurz gefasste, aber dennoch aussagekräftige Anleitung für eine **umfassende Belastungsanalyse**

(Beurteilung psychischer Gefährdungen mit dem **psy.Risk®-10-Faktorentest**).

Für den ganz Eiligen von Ihnen halten wir außerdem auf der nächsten Seite den **Kurzcheck »Risiken«** bereit.



Für Eilige: Kurzcheck »Risiken«

Kurzcheck: Warnsignale für psychische Gefährdungen

Wie belastet bzw. beansprucht sind meine Mitarbeiter?

Zutreffendes bitte ankreuzen!

1. Arbeitsorganisation und Beziehungsgestaltung	Ja
1 Die Zukunft der Abteilung bzw. der Firma ist unsicher.	<input type="checkbox"/>
2 Die Umgangskultur im Unternehmen ist demotivierend.	<input type="checkbox"/>
3 Die Führungskräfte wirken überfordert und haben keine Zeit für das Gespräch mit Mitarbeitern. ...	<input type="checkbox"/>
4 Teamarbeit existiert, wenn überhaupt, nur auf dem Papier.	<input type="checkbox"/>
5 Karriere- und Bildungswünsche werden nicht gefördert.	<input type="checkbox"/>
6 Zwischen den Abteilungen gibt es häufig Reibereien.	<input type="checkbox"/>
7 Die Arbeit muss oft wegen Störungen oder spontanen Entscheidungen unterbrochen werden. ...	<input type="checkbox"/>
8 Die Tätigkeit ist einseitig, einseitig, unterfordernd.	<input type="checkbox"/>
9 Veraltete Arbeitsmittel und/oder Lärm, Staub, Hitze, Durchzug, Zwangshaltungen etc. belasten die Arbeit.	<input type="checkbox"/>
10 Die Firma tut nicht viel, um Mitarbeitern den Alltag und die Balance zwischen Beruf und Familie zu erleichtern.	<input type="checkbox"/>
Σ Summe Ja-Punkte: _____	Ergebnis: <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

2. Beobachtungen bei einzelnen Personen	Ja
11 Die Person ist körperlich schnell erschöpft.	<input type="checkbox"/>
12 Ihre Leistung und die Qualität sinken.	<input type="checkbox"/>
13 Ihr Gewicht/ihre Gepflegtheit verändern sich auffallend.	<input type="checkbox"/>
14 Sie konsumiert verstärkt Tabak, Tabletten oder Alkohol.	<input type="checkbox"/>
15 Sie klagt jetzt häufiger über verschiedene Beschwerden.	<input type="checkbox"/>
16 Sie wirkt traurig und niedergeschlagen.	<input type="checkbox"/>
17 Sie möchte allein für sich arbeiten und nicht mit anderen.	<input type="checkbox"/>
18 Sie wirkt innerlich abwesend, unkonzentriert, vergesslich.	<input type="checkbox"/>
19 Sie beklagt sich häufig bzw. macht zynische Bemerkungen: über Firma, Chef, Arbeit etc., auch über sich selbst.	<input type="checkbox"/>
20 Ihr Umgangston wird unfreundlicher oder gar aggressiver.	<input type="checkbox"/>
Σ Summe Ja-Punkte: _____	Ergebnis: <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

3. Beobachtungen zum Arbeitsklima in einem Team	Ja
21 Im Team gibt es Grüppchenbildung.	<input type="checkbox"/>
22 Die Kollegen konkurrieren gegenseitig.	<input type="checkbox"/>
23 Gemeinsame Freizeitaktivitäten werden abgelehnt.	<input type="checkbox"/>
24 Konflikte schwelen und werden nicht ausgetragen.	<input type="checkbox"/>
25 Man macht sich gegenseitig schlecht.	<input type="checkbox"/>
26 Dem Vorgesetzten wird aus dem Weg gegangen.	<input type="checkbox"/>
27 Es gibt ständig Streit und Reibereien.	<input type="checkbox"/>
28 Unfälle, Beinaheunfälle/Betriebsstörungen nehmen zu.	<input type="checkbox"/>
29 Fehlzeiten steigen; Leistung, Einsatzbereitschaft sinken.	<input type="checkbox"/>
30 Zahl der Versetzungswünsche/Kündigungen nimmt zu.	<input type="checkbox"/>
Σ Summe Ja-Punkte: _____	Ergebnis: <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

Ihr jeweiliges Ergebnis in den drei Sparten (max. 10 Kreuze):		
5 – 10 Ja-Punkte	Die Situation ist ernst! Machen Sie Stressprävention zur Priorität! Die BG ETEM hilft.	<input type="radio"/>
3 – 4 Ja-Punkte	Verlieren Sie keine Zeit! Frühwarnzeichen häufen sich: Überlegen Sie, woran es liegt.	<input type="radio"/>
0 – 2 Ja-Punkte	Okay! Psychische Belastungen sind gering bzw. zeigen noch keine ernstesten Wirkungen.	<input type="radio"/>

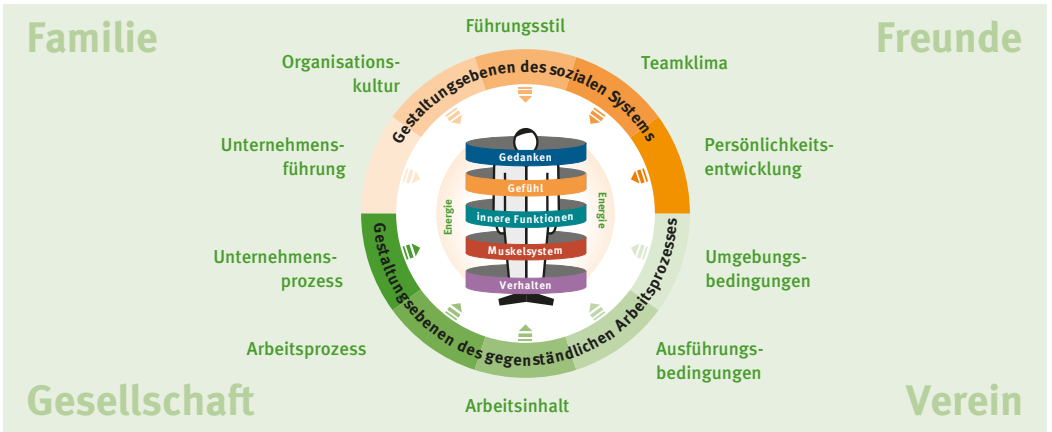
Möchten Sie mehr wissen? Diese Broschüre bietet viele Anregungen!

Beurteilung psychischer Gefährdungen

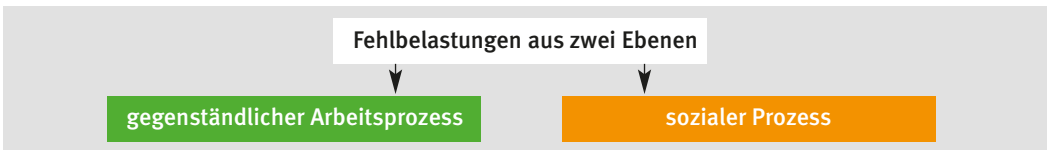
Der psy.Risk®-10-Faktorentest für Ihr Unternehmen

Die **Quellen** arbeitsbedingter Gesundheitsgefährdungen liegen in einer ungünstigen Gestaltung von **Arbeit und Arbeitsbeziehungen**.

Das **psy.Risk®-Modell** weist für beide Ebenen je 5 Unternehmensfaktoren aus, aus denen Fehlbelastungen erwachsen können (siehe farbiger Kreis):



Das Systemische Zwei-Ebenen-Modell der Belastung und Beanspruchung in der Arbeit »psy.Risk®« (Nagel 2004 in Toolbox psy.Risk®)



Andere Belastungsquellen wirken aus der Freizeit in die Arbeit hinein: aus dem Privatleben (*Familie, Freunde*), aus nebenberuflicher Betätigung (*z.B. Verein*) sowie aus den Problemen von Nachbarschaft, Kommune und Gesellschaft (siehe Außenkreis des Modells).

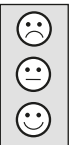
Arbeits- und Freizeitbelastungen lassen sich in ihren Wirkungen heute noch nicht völlig trennen. Studien belegen aber, dass die Arbeitsbelastungen das Privatleben nachhaltiger stören als umgekehrt!

Das Vorgehen bei der Beurteilung psychischer Risiken mit dem »psy.Risk®«-10 Faktorentest (Nagel, Nebel, Wolf 2004)

Im nun folgenden psy.Risk®-10-Faktorentest können Sie beurteilen, wie die **aktuelle psychische Belastungssituation** in Ihrer Firma, Ihrem Team und natürlich bei Ihnen selbst am Arbeitsplatz ist.

Hinweis: **Arbeitgeber** können manche Fragen nur beantworten, wenn sie die Meinung ihrer Mitarbeiter und Führungskräfte einholen. **Am besten:** Sie beantworten die Fragen im Team. Das ist objektiver!

Entscheiden Sie sich bei jeder Frage für eine der Antwortkategorien von A - D bzw. »?«. Verfahren Sie dann weiter nach den Hinweisen in der Auswertungstabelle. Wenn Sie dann die Seiten zuklappen, sehen Sie Ihr **Risikoprofil**.



Anschließend erhalten Sie **Tipps für eine geeignete Prävention**.

Generell unterscheidet man:

- a) **Verhältnisprävention:** Ausschalten von Belastungsursachen
- b) **Verhaltensprävention:** Abbau entstandener negativer Folgen

Unsere Empfehlungen dienen der nachhaltigen Verhältnisprävention!

1. Unternehmensleitung

Der psy.Risk®-10-Faktorentest für Ihr Unternehmen

1. Wie kooperieren Leitung und Mitarbeiter?



Die Leitung fällt Entscheidungen, die jeden im Unternehmen betreffen. Der Betriebsprozess soll wie am Schnürchen funktionieren. Das gelingt nur, wenn die Firmenchefs von den Mitarbeitern (MA) unterstützt werden. Sie müssen wissen, worauf es ankommt und an welchen Stellschrauben sie wirkungsvoll drehen können. Gegenseitiger Austausch ist wichtig und lässt eine Gerüchteküche gar nicht erst zu. Unsicherheiten führen zu Angst und Demotivation. Wohlbefinden, Qualität und Leistung sinken. Wie sieht es in Ihrem Unternehmen aus? Arbeiten Führungskräfte und Belegschaft vertrauensvoll Hand in Hand?

Aussagen	MA = Mitarbeiter	A ja	B eher ja	C eher nein	D nein	? weiß nicht
1 Die MA kennen die Unternehmensperspektive und die Ziele.						
2 Leitung und Belegschaft kommunizieren gut miteinander.						
3 Die Firmenleitung erklärt den MA, warum Veränderungen anstehen.						
4 Die MA interessiert, womit sich die Unternehmensleitung befasst.						
5 Was die Zukunft unserer Firma betrifft, sind die MA zuversichtlich.						
6 Wichtiges, das man in der Firmenleitung bespricht, erfahren Produktion und Verwaltung immer direkt.						
7 Die MA werden bei wesentlichen Entscheidungen einbezogen.						
Spaltensumme der Kreuze		... A	... B	... C	... D	... ?

Ihr Ergebnis → Addieren Sie die Kreuze in den Spalten!

Mehr als 3 »?«:	Sprechen Sie mehr mit Ihren Mitarbeitern!	
C- und D-Antworten: 5-7mal <input type="checkbox"/>	Höchste Zeit zum Handeln! Wir unterstützen Sie bei Analyse und Prävention.	
2-4mal <input type="checkbox"/>	Prüfen Sie, wo Probleme liegen! An einigen Stellen klappt die Kommunikation nicht!	
0-1mal <input type="checkbox"/>	Sie sind auf dem richtigen Weg! Management und Belegschaft arbeiten Hand in Hand!	

Handlungsempfehlungen:

- **Information:** Informieren Sie Ihre Mitarbeiter über aktuelle Entwicklungen, auch über Probleme!
- **Kommunikation:** Suchen Sie das Gespräch mit Ihren Mitarbeitern und Kollegen, so erfahren Sie, was ihnen unter den Nägeln brennt und können handeln, bevor sich Probleme zuspitzen.

Weitere Umsetzungsmöglichkeiten:

- **Die »Info-Pinnwand«:** So informieren Sie einfach und praktisch.
- **Kurzmitteilung der Unternehmensleitung:** News des Monats – schriftlich oder online
- **Mitarbeiter-Kurzmeeting:** Rufen Sie Mitarbeiter kurz zusammen, wenn es Wichtiges gibt.
- **Strategiegespräch:** Diskutieren Sie mit Ihren Führungskräften monatlich die Lage. Hören Sie auch ihre Ideen und ihren Rat.
- **Am besten:** Die Geschäftsleitung spricht mit Mitarbeitern vor Ort am Arbeitsplatz!

Ihre Bewertung:



2. Organisationskultur

Der psy.Risk®-10-Faktorentest für Ihr Unternehmen

2. Wie steht es um unsere Unternehmenskultur?



Die im Betrieb gelebten Normen und Werte haben einen entscheidenden Einfluss auf Engagement, Verantwortungsgefühl und Qualität der Arbeit einerseits und auf Gesundheit andererseits. Menschen, die unter hohem Leistungsdruck und Stress stehen, empfinden sich oft als besonders produktiv. In Wirklichkeit unterlaufen ihnen Fehler, deren Beseitigung viel Zeit und Geld kosten. Weiterhin kann eine ausgeprägte »Hackordnung« die Kreativität hemmen. Diese Machtorientierung führt zur Suche nach Schuldigen und unterdrückt selbstständiges Denken. Inwieweit darf man sich in Ihrem Unternehmen einbringen? Fällt es den Mitarbeitern leicht oder schwer, sich zu motivieren?

Aussagen	MA = Mitarbeiter	A ja	B eher ja	C eher nein	D nein	? weiß nicht
1 In unserem Unternehmen herrscht ein kollegialer freundlicher Umgang.						
2 Leistung wird bei uns anerkannt.						
3 Kommunikation und Kontakt zwischen MA werden bewusst gefördert.						
4 Unser Ideenwettbewerb funktioniert.						
5 Bei Fehlern suchen wir nach Lösungen, nicht nach Schuldigen.						
6 Unsere Konfliktkultur ist konstruktiv.						
7 Bei uns fühlen sich die MA zugehörig.						
8 Wer anderer Meinung oder im Zweifel ist, kann das bei uns offen sagen.						
9 Die Mitarbeiterzufriedenheit hat bei uns einen hohen Stellenwert.						
Spaltensumme der Kreuze		... A	... B	... C	... D	... ?

Ihr Ergebnis → Addieren Sie die Kreuze in den Spalten!

Mehr als 3 »?«:	Reflektieren Sie mehr. Gestalten Sie bewusst!	
C- und D-Antworten: 5-9mal <input type="checkbox"/>	Höchste Zeit zum Handeln! Wir unterstützen Sie bei Analyse und Prävention.	
2-4mal <input type="checkbox"/>	Prüfen Sie, wo Probleme liegen! Fördern Sie ein offenes, produktives Miteinander.	
0-1mal <input type="checkbox"/>	Sie sind auf dem richtigen Weg! Bei Ihnen herrscht ein leistungsförderliches Klima.	

Handlungsempfehlungen:

- **Tabus aufbrechen:** Gehen Sie alten Glaubenssätzen auf den Grund. Wozu wird geschwiegen?
- **Regeln transparent machen:** Decken Sie verborgene Regeln auf. Wie wird in Ihrer Kultur »Hierarchie« betrachtet? Wann ist ein Mitarbeiter ein »guter« Mitarbeiter?
- **Stolz aufbauen:** Fragen Sie, was Ihr Firmen-Credo ist. Was eint Sie? Wofür stehen Sie?

Weitere Umsetzungsmöglichkeiten:

- **Entwicklung der Kultur:** Gestalten Sie die Unternehmensleitlinien mit der Belegschaft weiter aus!
- **Umgang mit Konflikten:** Klären Sie bestehende Auseinandersetzungen durch offene Gespräche/Gesprächsrunden. Bei zugespitzten Situationen kann ein Mediator helfen.
- **Am besten:** Sie sorgen für Kommunikationsmöglichkeiten – offene Gestaltung der Arbeitsräume, Kaffeecke, Werkskantine, Betriebsausflüge, Betriebssport, Theatergruppe u. ä.

Ihre Bewertung:

2. Organisationskultur



3. Führungsstil

Der psy.Risk®-10-Faktorentest für Ihr Unternehmen

3. Wie motivierend führen unsere Chefs?



Die Art und Weise der Führung ist nachweislich der entscheidende Faktor für Motivation, Leistung und Gesundheit. Fehlende Anerkennung, unscharfe Zielvorgaben, geringe Erreichbarkeit des Chefs lassen das Engagement schnell sinken. Ein einbeziehender Führungsstil setzt enorme Energie in der Belegschaft frei. Gerade in schwierigen Zeiten entscheidet sich die Qualität eines Teams über ihren Leiter. Wie effektiv ist Führung bei Ihnen?

Aussagen	MA = Mitarbeiter	A ja	B eher ja	C eher nein	D nein	? weiß nicht
1	Kritisiert wird bei uns so, dass jeder klare Hinweise und eine Chance zur Korrektur erhält.					
2	Die Ergebnisse der Teambesprechungen setzen wir auch um.					
3	Die MA bekommen zeitnah Feedback.					
4	Die Führungskräfte verstehen es, den MA Mut zu machen.					
5	Die Führungskräfte geben Freiraum in Planung und Ausführung der Arbeit.					
6	Wenn MA anderer Meinung sind, können sie mit unseren Führungskräften konstruktiv darüber reden.					
7	Die Führungskräfte leben vor, was sie von den MA erwarten.					
8	Gute Arbeit wird bei uns anerkannt und gewürdigt.					
9	MA wissen, woran man sie misst.					
Spaltensumme der Kreuze		... A	... B	... C	... D	... ?

Ihr Ergebnis → Addieren Sie die Kreuze in Spalte C + D!		
Mehr als 3 »?«:	Holen Sie sich Feedback von Ihren MA ein!	
C- und D-Antworten: 5-9mal <input type="checkbox"/>	Höchste Zeit zum Handeln! Wir unterstützen Sie bei Analyse und Prävention.	
2-4mal <input type="checkbox"/>	Prüfen Sie, wo Probleme liegen! Die Führungsarbeit hat Verbesserungspotenzial!	
0-1mal <input type="checkbox"/>	Sie sind auf dem richtigen Weg! Die Mitarbeiter sind motiviert.	

Handlungsempfehlungen:

- **Anerkennung von Leistungen:** Loben Sie wirklich genug? Mitarbeiter wachsen über sich hinaus, wenn sie Bestätigung finden!
- **Gemeinsame Erlebnisse schaffen:** Beteiligen Sie Ihre Mitarbeiter. Leistungen können z. B. auch im Team eingeschätzt und Arbeitsbesprechungen rotierend von Mitarbeitern geleitet werden.

Weitere Umsetzungsmöglichkeiten:

- **Wechselseitiges Feedback:** Geben Sie Ihren Mitarbeitern regelmäßig Rückmeldung über ihr Arbeitsverhalten. Stellen Sie sich andererseits einer Einschätzung durch sie. Spannungen lösen Sie so frühzeitig auf. Positives Verhalten verankern Sie durch Lob.
- **Führungskräfteschulung:** Holen Sie einen Führungscoach. Er hilft, Potenziale zu entfalten.
- **Am besten:** Sie lassen Diskussionen zu, gestehen auch Fehler ein. Das baut Vertrauen auf.

Ihre Bewertung:



4. Teamklima

Der psy.Risk®-10-Faktorentest für Ihr Unternehmen

4. Wie halten unsere Teams zusammen?

»Wer alleine arbeitet, addiert – wer miteinander arbeitet, der multipliziert« (Albert). Konflikte im Team und Missstimmungen zwischen Kollegen können Stress erzeugen, den die Mitarbeiter auch nach Feierabend nicht vollständig abbauen können. Gute Stimmung im Team, eine Atmosphäre, die durch Vertrauen und gegenseitige Unterstützung geprägt ist, stellt nicht nur einen enormen Puffer in stressreichen Zeiten bereit, sondern ist die Basis für Kreativität, Flexibilität und hoher Leistung. Herrscht bei Ihnen ein gesundes Klima?



Aussagen	MA = Mitarbeiter	A ja	B eher ja	C eher nein	D nein	? weiß nicht
1 Die Mitglieder in den Teams stehen zueinander.						
2 In den Teams wird auch gelacht: Man hat Spaß in der Arbeit.						
3 Alle bringen sich in gleichem Maße in die Teamarbeit ein.						
4 Meinungsverschiedenheiten werden konstruktiv auf den Tisch gebracht.						
5 Die MA fühlen sich von ihren Kollegen unterstützt und anerkannt.						
6 Die Mehrzahl der Teammitglieder vertraut einander.						
7 Alle MA arbeiten am gleichen Ziel.						
8 Die Teams feiern ihre Erfolge.						
9 Das »Wir-Gefühl« im Team löst Stolz und Sicherheit aus.						
Spaltensumme der Kreuze		... A	... B	... C	... D	... ?

Ihr Ergebnis → Addieren Sie die Kreuze in Spalte C + D!		
Mehr als 3 »?«:	Sprechen Sie mehr mit den Teams!	
C- und D-Antworten: 5-9mal <input type="checkbox"/>	Höchste Zeit zum Handeln! Wir unterstützen Sie bei Analyse und Prävention.	
2-4mal <input type="checkbox"/>	Prüfen Sie, wo Probleme liegen! Das Teamklima offenbart Frühwarnsignale.	
0-1mal <input type="checkbox"/>	Sie sind auf dem richtigen Weg! Der Teamzusammenhalt ist sehr gut.	

Handlungsempfehlungen:

- **Teamtraining:** Gehen Sie davon aus, dass man Teamarbeit lernen muss. Organisieren Sie Trainings, um die Stellschrauben der Teamarbeit deutlich zu machen. Mitarbeiter lernen ihre Stärken und Schwächen und ihre Bedeutung für das Ganze kennen und auch schätzen.
- **Konfliktmoderation:** Sorgen Sie sich nicht wegen Meinungsverschiedenheiten. Die gehören dazu. Aber bleiben Sie dran, damit die Konflikte geklärt werden, sonst wird das Teamklima nachhaltig vergiftet. Verhalten, das auf vorschnelle Kompromisse aus ist, ist auf Dauer eher von Nachteil.

Weitere Umsetzungsmöglichkeiten:

- **Der Beitrag des Einzelnen:** Stellen Sie den Beitrag jedes Mitarbeiters für die Gruppe dar. Das Bewusstsein, einen wichtigen Anteil beizusteuern, spornt an und lässt zusammenrücken.
- **Am besten:** Sie fördern die Gemeinschaft im Team. Gemeinsame Einsatz- und Projektplanung, Ausflüge, regelmäßige Treffen und Etablierung von Traditionen stärken das Teamgefühl. Und nicht vergessen: **Feiern Sie die gemeinsamen Erfolge!**

Ihre Bewertung:

4. Teamklima



5. Mitarbeiterförderung

Der psy.Risk®-10-Faktorentest für Ihr Unternehmen

5. Wie gut ist jeder eingesetzt und ausgebildet?



Lebenslanges Lernen ist heute nicht mehr nur der Freizeitspaß für Bildungshungrige: Es ist zur notwendigen Anforderung geworden. Auf Grund fehlender Fähigkeiten und Fertigkeiten geraten die Mitarbeiter immer wieder unter Druck. Die Freude an der Arbeit sinkt. Der Verlust an Selbstüberzeugung drückt auch auf Qualität und Arbeitsleistung. Die Mitarbeiter wirken erschöpft, verbissen, entmutigt, nervös. Sie werden selbst zur Quelle von Belastungen für andere. Finden Ihre Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen geeignete Bedingungen für Entwicklung, Karriere und Selbstverwirklichung?

Aussagen	MA = Mitarbeiter	A ja	B eher ja	C eher nein	D nein	? weiß nicht
1 Es wird sinnvolle, fachspezifische Weiterbildung angeboten.						
2 Jeder bekommt auch regelmäßig die Chance zur bedarfsgerechten Weiterbildung.						
3 Die MA fühlen sich gut vorbereitet und eingearbeitet.						
4 Die MA wissen genau, welchen Beitrag sie für die erfolgreiche Ablieferung unseres Endproduktes leisten.						
5 Die Bezahlung im Unternehmen ist attraktiv.						
6 Die MA finden leicht ihren Platz bzw. ihre Rolle im Unternehmen.						
7 Gute MA haben bei uns gute Aufstiegschancen.						
8 Die MA sind auf ihre Arbeit stolz und sprechen auch gern über sie.						
Spaltensumme der Kreuze		... A	... B	... C	... D	... ?

Ihr Ergebnis → Addieren Sie die Kreuze in Spalte C + D!

Mehr als 3 »?«:	Sprechen Sie mit Ihren MA über ihre Zukunft!	
C- und D-Antworten: 4-8mal <input type="checkbox"/>	Höchste Zeit zum Handeln! Wir unterstützen Sie bei Analyse und Prävention.	
2-3mal <input type="checkbox"/>	Prüfen Sie, wo Probleme liegen! Trauen Sie Ihren Mitarbeitern mehr zu.	
0-1mal <input type="checkbox"/>	Sie sind auf dem richtigen Weg! Ihre Mitarbeiter können sich selbst verwirklichen.	

Handlungsempfehlungen:

- **Bedarfsorientiertes Weiterbildungssystem:** Gleichen Sie vorhandene Qualifikationen mit den benötigten ab! Wer ist überhaupt wofür qualifiziert? Woran liegt es, wenn die Bildungslust fehlt?
- **Personenorientiertes Weiterbildungssystem:** Analysieren Sie, wo die Interessen Ihrer Mitarbeiter liegen. Wie können Sie diese besser nutzen?

Weitere Umsetzungsmöglichkeiten:

- **Gut informiert ist halb gewonnen:** Legen Sie regelmäßig neue Schulungsangebote aus oder sprechen Sie Mitarbeiter direkt an.
- **Karrieremöglichkeiten:** Gestalten Sie transparente Aufstiegsmöglichkeiten und sinnvolle Wettbewerbe.
- **Am besten:** Geben Sie neuen Mitarbeitern einen erfahrenen Kollegen als Paten. Durch solche Mentorensysteme lernen die »Neuen« am schnellsten. So macht Lernen Spaß und ist sinnerfüllt.

Ihre Bewertung:

5. Mitarbeiterförderung



6. Betriebsorganisation




Der psy.Risk®-10-Faktorentest für Ihr Unternehmen

6. Wie gut funktioniert die Gesamtorganisation?

Von einer durchdachten, stabilen Aufbaustruktur und Ablauforganisation hängen der Unternehmenserfolg wie auch die Zufriedenheit entscheidend ab. Gibt es Reibungen an Schnittstellen zwischen Unternehmenseinheiten, lösen sie Frustrationen, Unsicherheit und Konflikte aus? Das wiederum erzeugt Stress. Weiß bei Ihnen die rechte Hand, was die linke macht oder ist Doppelarbeit Zeichen für Organisationsdefizit? Wünscht man sich Ihre Firma als Partner in der Kooperation?

Aussagen	MA = Mitarbeiter	A ja	B eher ja	C eher nein	D nein	? weiß nicht
1	Trotz Wandels bleiben unsere Strukturen überschaubar und verständlich					
2	Andere arbeiten gern mit unserer Firma zusammen.					
3	Die MA empfinden die geforderte Mobilität und Reisebereitschaft als angemessen und angenehm.					
4	Die Arbeit des Einzelnen hat ein gesundes Maß an Vielfältigkeit.					
5	Die Integration von Leiharbeitern, Praktikanten etc. läuft bei uns weitestgehend reibungslos.					
6	Die Größe unserer Teams erlaubt einen persönlichen Kontakt mit der Führungskraft.					
7	Die Abstimmung zwischen den Betriebsteilen funktioniert.					
8	Die Zusammenarbeit zwischen den Betriebsteilen ist reibungslos.					
Spaltensumme der Kreuze		... A	... B	... C	... D	... ?

Ihr Ergebnis → Addieren Sie die Kreuze in Spalte C + D!

Mehr als 3 »?«:	Reflektieren Sie mehr. Gestalten Sie bewusst!	
C- und D-Antworten: 4-8mal <input type="checkbox"/>	Höchste Zeit zum Handeln! Wir unterstützen Sie bei Analyse und Prävention.	
2-3mal <input type="checkbox"/>	Prüfen Sie, wo Probleme liegen! Die Organisation Ihrer Firma ist verbesserungswürdig.	
0-1mal <input type="checkbox"/>	Sie sind auf dem richtigen Weg! Die Organisation in Ihrem Unternehmen klappt.	

Handlungsempfehlungen:

- **Ablauforganisation und Strukturen:** Prüfen Sie, wo Schwachstellen sind. Lassen Sie sich beraten.
- **Schnittstellen, Kompetenzgrenzen und Verantwortungsfelder:** Definieren Sie diese deutlich.
- **Projektarbeit:** Sie sollte nicht nur auf dem Papier existieren!

Weitere Umsetzungsmöglichkeiten:

- **Auftragssteuerung:** Machen Sie den Auftragsdurchlauf durch ein softwaregestütztes, internes Kunden-Lieferanten-System transparent. Damit analysieren, dokumentieren Sie u. a. auch Fehler und finden Verbesserungsmöglichkeiten. Das bringt Übersicht, Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit sowie Gewinn.
- **Wandel des Organisationsprinzips:** Überprüfen Sie, ob flachere Strukturen oder auftragsbezogene Teamarbeit Lösungen sind.
- **Regelmäßige Treffen mit Kunden und Lieferanten:** Sie vermeiden so umständlichen Briefwechsel und Missverständnisse.
- **Am besten:** Sie nehmen Verbesserungsvorschläge Ihrer Mitarbeiter ernst. Sie kennen die Probleme des Systems am besten und haben immer Ideen, wie man es besser machen kann!

Ihre Bewertung:

6. Betriebsorganisation






7. Arbeitsprozesse

Der psy.Risk®-10-Faktorentest für Ihr Unternehmen

7. Wie planvoll koordinieren sich die Teams?

Der Arbeitsprozess im Team läuft oft nicht reibungslos. Häufen sich neben der Arbeit an einigen Arbeitsplätzen auch die Schuldzuweisungen, wird die Zusammenarbeit immer mehr erschwert. Die Mitarbeiter wirken unzufrieden und gereizt. Fehlhandlungen, Beinaheunfälle und Unfälle werden wahrscheinlicher. Wie ist Ihre Arbeit organisiert?

Aussagen	MA = Mitarbeiter	A ja	B eher ja	C eher nein	D nein	? weiß nicht
1 Die MA wissen zu Arbeitsbeginn, was sie erledigen müssen.						
2 Die Prioritäten sind durchschaubar.						
3 Die MA bewältigen ihre Arbeit in ihrer täglichen Regelarbeitszeit.						
4 Verantwortung und Kompetenzen sind klar abgegrenzt.						
5 Die Übergabe von Aufträgen läuft reibungslos.						
6 Wir erfüllen den Arbeitsschutz trotz hoher Arbeitslast.						
7 Wir erfüllen die Vorgaben des Arbeitsschutzes.						
8 MA können trotz Zeitdrucks ihren Qualitätsanspruch verwirklichen.						
Spaltensumme der Kreuze		... A	... B	... C	... D	... ?

Ihr Ergebnis → Addieren Sie die Kreuze in Spalte C + D!		
Mehr als 3 »?«:	Tauschen Sie sich häufiger aus!	
C- und D-Antworten: 4-8mal <input type="checkbox"/>	Höchste Zeit zum Handeln! Wir unterstützen Sie bei Analyse und Prävention.	
2-3mal <input type="checkbox"/>	Prüfen Sie, wo Probleme liegen! Die Arbeitsorganisation sollte optimiert werden.	
0-1mal <input type="checkbox"/>	Sie sind auf dem richtigen Weg! Die Arbeitsabläufe im Team sind gut organisiert!	

Handlungsempfehlungen:

- **Arbeitsprozessanalyse und -gestaltung:** Decken Sie im Austausch mit erfahrenen Beratern Schwachstellen auf, und machen Sie sich die Stärken Ihrer Ablauforganisation bewusst. So beseitigen Sie ewige Konfliktquellen. Die BG ETEM unterstützt Sie.
- **Auftragsbewertung:** Etablieren Sie ein internes Controlling. Eine Projektgruppe »Auftragsbewertung« ist zuständig für klare Absprachen mit dem Vertrieb. Sie legt den Spielraum für Zusagen beim Kunden fest und prüft, welcher Auftrag Nutzen bringt. Ärger wird vorgebeugt.

Weitere Umsetzungsmöglichkeiten:

- **Ausbildung von »Springern«:** Beheben Sie personelle Engpässe und geben Sie Mitarbeitern gleichzeitig eine Entwicklungschance!
- **Planung am Abend zuvor:** Achten Sie auf eine Tagesplanung vor Arbeitsbeginn sowie reibungslose Auftrags- und Schichtübergaben.
- **Kapazitätsplanung und Disposition:** Vermeiden Sie Organisationschaos mit geeigneten Planungshilfen (z. B. softwaregestützt).
- **Methodentraining:** Führen Sie Trainings in Projekt- und Zeitmanagementtechniken durch.
- **Am besten:** Sie organisieren regelmäßige Arbeitsbesprechungen, die insbesondere der kontinuierlichen Verbesserung von Abläufen dienen.

Ihre Bewertung:






8. Arbeitstätigkeit

Der psy.Risk®-10-Faktorentest für Ihr Unternehmen

8. Wie anforderungsgerecht ist unsere Arbeit?

Selbstbestimmte Arbeit ist eine unserer größten Ressourcen! Diskrepanzen zwischen Fähigkeiten und Arbeitsrealität frustrieren nicht nur: Sie bringen auch physiologische Konsequenzen mit sich. Unterforderung mündet kurzfristig in psychische Sättigung, Monotonie und schnelle Ermüdung. Bei Überforderung drohen langfristig Stress, Burnout, innere Kündigung und der Drang, durch »Aufmunterer«, z. B. Alkohol oder Psychopharmaka, den Arbeitsalltag erträglicher zu gestalten. Wie ist die Tätigkeit Ihrer Mitarbeiter beschaffen?

Aussagen	MA = Mitarbeiter	A ja	B eher ja	C eher nein	D nein	? weiß nicht
1 Die MA können ihre Arbeit selbständig planen und einteilen.						
2 Die Arbeit der MA beinhaltet eine anregende Kombination von verschiedenen Tätigkeiten.						
3 Die MA bestimmen bei der Festlegung der Ziele ihrer Arbeit mit.						
4 Zu den Aufgaben der MA gehört es auch, die Qualität ihrer Leistungen selbst zu kontrollieren.						
5 MA stimmen sich eigenverantwortlich wiederkehrend mit Kollegen und Partnern ab.						
6 Befugnisse sind so gestaltet, dass die MA ihre Aufgaben selbständig lösen können.						
7 In ihrer Arbeit sind die MA <u>nicht</u> außergewöhnlich durch negative emotionale Inhalte belastet.						
8 Die MA finden die Anforderungen anspruchsvoll und angemessen.						
Spaltensumme der Kreuze		... A	... B	... C	... D	... ?

Ihr Ergebnis → Addieren Sie die Kreuze in Spalte C + D!		
Mehr als 3 »?«:	Analysieren Sie die Arbeitsplätze vor Ort.	
C- und D-Antworten: 4-8mal <input type="checkbox"/>	Höchste Zeit zum Handeln! Wir unterstützen Sie bei Analyse und Prävention.	
2-3mal <input type="checkbox"/>	Prüfen Sie! Der MA-Einsatz fördert die Fähigkeiten nicht genügend.	
0-1mal <input type="checkbox"/>	Sie sind auf dem richtigen Weg! Ihre Arbeitstätigkeit ist förderlich gestaltet.	

Handlungsempfehlungen:

- **Tätigkeitsanalyse und -gestaltung:** Gestalten Sie Tätigkeiten, die Anreiz durch Freiräume bieten: An welchen Stellen kann der Mitarbeiter seine Kreativität einbringen?
- **Tätigkeitsbereicherung:** Kombinieren Sie planende, vorbereitende und kontrollierende Teiltätigkeiten mit den ausführenden Handlungen (Herstellung, Montage etc.).
- **Tätigkeitserweiterung:** Bündeln Sie einfache Arbeiten.
- **Jobrotation im Team:** Begleiten Sie den Wechsel, da sonst Einzelne auf »Lieblingsplätzen« hängen bleiben.
- **Sorgenhotline:** Helfen Sie Mitarbeitern mit starken emotionalen Belastungen z. B. durch ein extern betriebenes Sorgentelefon als Anlaufpunkt bei Sorgen und Ängsten.

Weitere Umsetzungsmöglichkeiten:

- **Offenes Ohr:** Erfahren Sie, was enttäuscht und was gewünscht ist.
- **Automatisieren** Sie gesundheitsgefährdende, einförmige Arbeiten.
- **Unterstützung:** Installieren Sie Teamarbeit, Fachpatenschaft etc.
- **Am besten:** Sie lassen sich bei der Tätigkeitsanalyse helfen. Fachleute der BG ETEM beraten Sie gern.

Ihre Bewertung:



9. Ausführungsbedingungen

Der psy.Risk®-10-Faktorentest für Ihr Unternehmen

9. Wie günstig sind die Ausführungsbedingungen?



Mit stumpfer Säge möchte sich niemand quälen. Dennoch nehmen wir sie im Alltag oft genug in Kauf und ändern nichts! Werkzeuge oder Software können das Arbeiten sehr erleichtern. Sind sie nicht angepasst, werden sie u. U. zur Tortur. Auch die Schichtsystem-Gestaltung kann Belastungsquelle sein. Sie schützen die Ressourcen der Schichtarbeiter, wenn Sie physiologische Gesetze beachten! Unter welchen Bedingungen arbeiten Sie bzw. Ihre Mitarbeiter?

Aussagen	MA = Mitarbeiter	A ja	B eher ja	C eher nein	D nein	? weiß nicht
1	Unser Informationssystem (z. B. Intranet) ist eine geeignete Stütze bei der Aufgabenlösung.					
2	Die MA können ihre Ideen und Erfahrungen in einem System festhalten, das auch die anderen MA nutzen.					
3	Unser Arbeitszeitsystem bietet den MA eine hohe Flexibilität.					
4	Die Arbeitsplätze und -mittel sind ergonomisch gut gestaltet.					
5	Die Maschinen/Anlagen erkennen Fehler und melden diese.					
6	Unsere Maschinen/Ausrüstungen sind in gutem, sicherem Zustand.					
7	Die Software ist auf die Belange der Arbeit gut zugeschnitten.					
8	Unser Entlohnungs- und Prämiensystem belohnt gute Leistungen.					
9	Raumklima, Lärmpegel, Gerüche ... stellen in den Arbeitsbereichen kein Problem dar.					
Spaltensumme der Kreuze		... A	... B	... C	... D	... ?

Ihr Ergebnis → Addieren Sie die Kreuze in Spalte C + D!		
Mehr als 3 »?«:	Analysieren Sie die Bedingungen vor Ort.	
C- und D-Antworten: 5-9mal <input type="checkbox"/>	Höchste Zeit zum Handeln! Wir unterstützen Sie bei Analyse und Prävention.	
2-4mal <input type="checkbox"/>	Prüfen Sie, wo Probleme liegen! Die Ausführungsbedingungen sind auszugestalten.	
0-1mal <input type="checkbox"/>	Sie sind auf dem richtigen Weg! Ihre Arbeitsbedingungen sind gut gestaltet!	

Handlungsempfehlungen:

- **Firmen-Know-how sichern:** Fördern Sie den Erfahrungs- und Wissensaustausch z. B. über Gesprächsrunden. Wer kann was? So werden die Erfahrungen jedes Einzelnen festgehalten und geehrt.
- **Zukunftsängste abbauen:** Belohnen Sie Wissensabgabe und zeigen Sie Mitarbeitern, die Wissen weitergeben, dass sie zum Stamm Ihrer Mannschaft gehören.

Weitere Umsetzungsmöglichkeiten:

- **Wartung und Erneuerung von Arbeitsmitteln und Aktualisierung der Software:** Arbeiten Sie trotz finanzieller Engpässe nicht mit stumpfen Sägen!
- **Arbeitszeit- und Entlohnungssystem:** Testen Sie Ihre Systeme nach neusten Erkenntnissen hinsichtlich ihrer Flexibilität. Berater helfen!
- **Gefährdungsbeurteilung:** Überprüfen Sie die Arbeitsmittel auf Sicherheit und Ergonomie.
- **Am besten:** Sie beziehen die Ideen Ihrer Mitarbeiter ein!

Ihre Bewertung:

9. Ausführungsbedingungen



10. Rahmenbedingungen

Der psy.Risk®-10-Faktorentest für Ihr Unternehmen

10. Wie unterstützend sind die Rahmenbedingungen?



Legen Arbeitnehmer lange Strecken zum Unternehmen zurück, fühlen sie sich ggf. schneller beansprucht als andere. Müssen Sie außerdem auf umständlichen Wegen ihre Kinder versorgen und Einkäufe erledigen, erhöht sich der Druck. Wie unterstützt der Betrieb die gesunde Lebensweise im hektischen Alltag? Wird Essen angeboten, kann man Sauerstoff tanken und die Minuten der Pausenspannung genießen? Ist die Familie in der Firma willkommen? Kann man sich beim Betriebssport gemeinsam bewegen und Beziehungen aufbauen? Spaß sollte auf jeden Fall eine Rolle spielen!

Aussagen	MA = Mitarbeiter	A ja	B eher ja	C eher nein	D nein	? weiß nicht
1 In der Firma wird gesunde Kost bereitgestellt.						
2 Wir haben einen Betriebssport, der attraktive Sportarten anbietet.						
3 Unser Betrieb ist »rauchfrei«.						
4 Die Außenanlagen laden während der Pausen zum Verweilen ein.						
5 MA kommen einfach und bequem zum Arbeitsort hin und zurück.						
6 Wir organisieren Veranstaltungen für die Familien: Ausflüge etc.						
7 Die MA können ihre Erledigungen leicht mit der Berufstätigkeit vereinbaren.						
8 Sozialbetreuung und Betriebsarzt genießen das Vertrauen der MA.						
9 Die Firma unterstützt die MA bei der Unterbringung ihrer Kinder.						
Spaltensumme der Kreuze		... A	... B	... C	... D	... ?

Ihr Ergebnis → Addieren Sie die Kreuze in Spalte C + D!

Mehr als 3 »?«:	Nehmen Sie soziale Belange ernst!	
C- und D-Antworten: 5-9mal <input type="checkbox"/>	Höchste Zeit zum Handeln! Wir unterstützen Sie bei Analyse und Prävention.	
2-4mal <input type="checkbox"/>	Prüfen Sie! Umfeldbedingungen belasten die Erholungsfähigkeit.	
0-1mal <input type="checkbox"/>	Sie sind auf dem richtigen Weg! Ihr Betrieb schafft die Basis für eine gesunde Lebensweise und die Vereinbarkeit von Privatem und Beruf.	

Handlungsempfehlungen:

- **Einbeziehung des Betriebsarztes:** Arbeiten Sie mit ihm zusammen. Nutzen Sie seine Beratung.
- **Kantine:** Erhalten Sie die Essenversorgung und setzen Sie moderne Ernährungsauffassungen um.
- **Raucherentwöhnung:** Bieten Sie Programme im Unternehmen an – Ihre BG ETEM unterstützt Sie!
- **Betriebssport:** Reaktivieren Sie ihn oder schließen Sie sich anderen an. In überbetrieblichen Sportzentren finden kleine Firmenmannschaften Mit- und Gegenspieler.

Weitere Umsetzungsmöglichkeiten:

- **Gesundheitszirkel:** Fördern Sie den betrieblich koordinierten Austausch über Gefährdungen. Ein Moderator wird gestellt.
- **Anfahrtserleichterung:** Unterstützen Sie einen Werksverkehr oder Fahrgemeinschaften.
- **Am besten:** Sie organisieren einen gemeinsamen Arbeitseinsatz, danach wird gefeiert.

Ihre Bewertung:

10. Rahmenbedingungen



Arbeitsbedingte Belastungen und Gesundheitsgefahren – neues Feld für den Arbeitsschutz

Nach dem Arbeitsschutzgesetz (§§ 2,3) und dem Sozialgesetzbuch Teil VII (SGB VII, §§ 1, 14, 21) sind Arbeitgeber und Berufsgenossenschaften verpflichtet, nicht nur Unfälle und Berufskrankheiten, sondern auch »**arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren**« zu verhüten. Dazu zählen psychische Belastungen, soweit sie gefährdend sind. Die Bewertung psychischer Fehlbelastungen ist somit in die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung eingeschlossen (§ 5 Arbeitsschutzgesetz).

Die BG ETEM unterstützt Sie beim Betreten des Neulandes.

Die vorliegende Broschüre gibt Ihnen eine kurz gefasste, aber dennoch aussagekräftige Anleitung für eine **umfassende Belastungsanalyse**. Beurteilen Sie psychische Gefährdungen mit dem **psy.Risk®-10-Faktorentest** – er umfasst die zehn Kapitel: Unternehmensleitung, Organisationskultur, Führung, Teamklima, Mitarbeiterförderung, Betriebsorganisation, Arbeitsprozesse, Arbeitstätigkeit, Ausführungsbedingungen, Rahmenbedingungen. Für den ganz Eiligen halten wir außerdem den »Kurzcheck Risiken« bereit.



Prävention – Rehabilitation – Entschädigung: Alles aus einer Hand!

Die Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM) ist der gesetzliche Unfallversicherungsträger für über 250.000 Betriebe mit rund 3,6 Millionen Beschäftigten. Die BG ETEM löst die Haftpflicht der Unternehmerinnen und Unternehmer ab, sie arbeitet nach dem Grundsatz »Alles aus einer Hand«:

- **Prävention**
Durch gezielte Prävention in den Betrieben werden Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten verhütet.
- **Rehabilitation**
Alle geeigneten Mittel werden für die medizinische, berufliche und soziale Rehabilitation der Versicherten eingesetzt.
- **Entschädigung**
Die Versicherten und ihre Familien sind finanziell abgesichert.

www.bgetem.de

**Berufsgenossenschaft
Energie Textil Elektro
Medienerzeugnisse**

Gustav-Heinemann-Ufer 130
50968 Köln
Telefon 0221 3778-0
Telefax 0221 3778-1199
E-Mail info@bgetem.de
www.bgetem.de

Bestell-Nr. MB 040