

# Kriterien zur Orientierung bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen zu psychischen Belastungen<sup>1</sup>



## Wozu dient die Liste?

In den Betrieben und Verwaltungen ist der Arbeitgeber gemäß Arbeitsschutzgesetz §§ 3-6 verpflichtet Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen.

Und zwar

- als Erstbeurteilung an bestehenden Arbeitsplätzen,
- als Wiederholung der Beurteilungen in regelmäßigen Abständen,
- bei Veränderung der Arbeitsbedingungen
- bei Neuplanung und Gestaltung von Arbeitssystemen,
- wenn Schutzmaßnahmen nicht mehr ausreichen,
- wenn neue Erkenntnisse, z.B. aus der Arbeitsmedizin vorliegen

Bei der Ermittlung der Gefährdungen sind sowohl die physischen als auch psychosozialen Belastungen zu ermitteln. In Bezug auf den klassischen betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz existieren bereits Erkenntnisse, die physische Belastungen und Gefährdungen betreffen. Im Laufe von Jahrzehnten wurden mit Hilfe von Berufsgenossenschaften und Arbeitswissenschaft Instrumente entwickelt, wie Gesundheitsgefahren ermittelt werden können. Dazu gibt es bereits gute Checklisten, die wir nur empfehlen können - um das Rad nicht zweimal zu erfinden. Ein Erkennungsleitfaden, den uns der Verlag Technik und Information zur Verfügung gestellt hat,

---

<sup>1</sup> Nach DIN EN ISO 10075 Teil 1: Psychische Belastung : Die Gesamtheit aller erfassten Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken. Psychische Beanspruchung: Die unmittelbare (nicht langfristige) Auswirkung psychischer Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien.

hilft bei der Prüfung, ob im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung alle physischen Gefährdungspotenziale abgefragt werden; siehe [www.arbeiten-leben.verdi.de](http://www.arbeiten-leben.verdi.de)

Die Beurteilung der physischen Belastungen ist auch in Hinblick auf die psychischen Belastungen wichtig, da auch Defizite in Bereichen der so genannten „harten Faktoren“ zu psychischen Fehlbelastungen führen können. Als Beispiele seien hier Lärm oder unzureichende Beleuchtung genannt.

Für die psychischen Belastungen kann auf diesen Erkenntnis- und Instrumentenschatz noch nicht in diesem umfangreichen Rahmen zurück gegriffen werden. Hinzu kommt dass gerade bei den sogenannten „weichen“ Faktoren die Arbeitgeber oft noch nicht bereit sind intensiv einzusteigen. Daher umfassen die Befragungen und die Ermittlungen der psychischen Belastungen nicht immer die Gesamtbreite der möglichen Aspekte.

Hier setzt ver.di an. Wir wollen Euch, den Interessenvertretungen mit dieser Checkliste ein Analyseinstrument für die Mitbestimmung bei den Gefährdungsbeurteilungen zur Verfügung stellen. Die hier vorgestellten Kriterien, welche Belastungs- und Gefährdungsfaktoren bzw. Ressourcenpotentiale abbilden, sind aus ver.di Sicht wichtige Aspekte, die bei einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen auf keinen Fall unter den Tisch fallen dürfen. Anhand der ermittelten Gefährdungs- bzw. Ressourcenpotentiale, die durch umfangreiche Fragestellungen z.B. in Form von Grob- und Feinanalysen ermittelt werden müssen, lassen sich entsprechende zielgenaue auf den Betrieb/ die Verwaltung und die dort betroffenen Beschäftigten bezogene Maßnahmen ableiten.

Anhand dieser Checkliste könnt ihr Befragungs- bzw. die Ermittlungsinstrumente die in eurem Betrieb/ eurer Verwaltung angewendet werden auf die Berücksichtigung der Kriterien hin überprüfen. Dadurch erkennt ihr die weißen Flecken und könnt entsprechende Ergänzungen, Konkretisierungen vornehmen.

Diese Checkliste bietet sich auch als Grundlage für die Ausgestaltung der Erhebungsinstrumente im Rahmen einer Betriebs-bzw. Dienstvereinbarung an. Ebenso kann sie als Teil eines Tarifvertrages zur betrieblichen Gesundheitsförderung zur Orientierung für die betriebliche Umsetzung genutzt werden.

## Was kann hilfreich sein?

Die Gefährdungsbeurteilungen sollten neben der Abfrage der Kriterien einen statistischen Teil enthalten. **Die Auswahl hängt von der jeweiligen Zielstellung und der Beschäftigtenstruktur ab:**

Beispielkatalog:

- Wie alt sind Sie?
- Geschlecht....?
- Haben Sie eine Partner/in?
- Ist Ihr/e Partner/in berufstätig?
- Haben Sie Kinder? In welchem Alter? (bis 6-15 Jahre älter als 15) und leben diese in Ihrem Haushalt?
- Haben Sie Angehörige, Ihnen nahestehende Bekannte, die Sie versorgen, betreuen oder pflegen?
- Wie sind Sie beschäftigt? (Vollzeit, Vollzeit +Minijob, Teilzeit (Teilzeitmodelle einfügen, die im Unternehmen praktiziert werden); mehrere Teilzeitjobs; Teilzeit +Minijob, mehrere Minijobs)
- In welchem Beschäftigungsverhältnis arbeiten Sie? (unbefristet, befristet, Praktikum, Leiharbeitsverhältnis)?
- Seit wann üben Sie Ihre Tätigkeit aus (Intervalle festlegen z.B. unter 1 Jahr- 1-5Jahre, 5-10 Jahre,)?
- Wie viele Jahre sind Sie insgesamt berufstätig?
- Sind Sie Auszubildende/-r, Arbeiter/-in; Angestellte/-r, Beamte/-r; in einer Führungsposition?
- Über welche Bildungsabschlüsse verfügen Sie? (ohne Schulabschluss, Haupt-, Realschulabschluss, Fachhochschulreife, Abitur, abgeschlossenen Berufsausbildung, Fachhauptschulabschluss, Hochschulabschluss)
- Wo sind Sie überwiegend tätig? (z.B. Innendienst; Außendienst)
- In welcher Abteilung/Bereich sind Sie tätig?

Bei all diesen Angaben ist darauf zu achten, dass der Datenschutz gewährleistet ist. Zu kleine Einheiten können Rückschlüsse auf die Person geben, dann müssen größere Einheiten gebildet werden. Wir empfehlen deshalb Informationen nur über Personengruppen mit mindestens 10 Personen, detaillierte Auswertungen erst ab einer Gruppengröße von 50 Personen vorzunehmen. Es hat sich gezeigt, dass Beschäftigte sich gar nicht oder nur mit geschönten Antworten beteiligen, wenn sie die Vermutung haben, die Fragebögen können bestimmten Personen zu geordnet werden.

Die Auswertung der Fragebögen zur Gefährdungsbeurteilung gibt Aufschluss auf mögliche Fehlbelastungen bzw. Ressourcenpotentiale. Um festzustellen, welche Beschäftigtengruppen besonders von einzelnen Fehlbelastungen betroffen sind, können die statisti-

schen Angaben hilfreich sein. So kann z.B. ermittelt werden, ob Belastungen und Ressourcen von unterschiedlichen Bereichen oder Frauen und Männern gleich oder unterschiedlich eingeschätzt und entsprechend spezifische Lösungen entwickelt werden.

Darüber hinaus sollte auch immer die allgemeine Abfrage gestellt werden, ob die Betroffenen sich vorstellen können, diese Tätigkeit über den gesamten Erwerbsverlauf ohne gesundheitliche Auswirkungen ausführen zu können. Die Beschäftigten, die diese Frage mit Nein beantworten steigt stetig, parallel wird die Frage nach der Erhöhung des Renteneintritts immer wieder neu aufgeworfen. Wir empfehlen deshalb, das Thema der altersgerechten und lebenslauforientierten Arbeitsbedingungen ebenfalls in Gefährdungsbeurteilungen aufzunehmen.

Die nachfolgenden Kriterien sollen nicht nur das Gefährdungspotential widerspiegeln. ver.di hat ganz bewusst die Kriterien auch unter dem Blickwinkel der Ressourcen angelegt die, wenn sie im Betrieb/in der Verwaltung ausreichend vorhanden sind, für die Beschäftigten und das Unternehmen Potenziale darstellen können. Im Sinne des Salutogeneseansatzes gehen wir davon aus, dass es keine Lebens- und Arbeitssituation geben kann, die frei von Beeinträchtigungen für das Wohlbefinden der Beschäftigten ist. Deshalb ist es erklärtes Ziel von ver.di für gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen einzutreten. Dabei geht es auch darum, entsprechende Ressourcen zur Verfügung zu stellen, die die Bewältigung der gegebenen Belastungen ermöglichen. Können die Belastungen in diesem Sinne bewältigt werden, wirken sie sich als Anregung positiv auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten aus. So können z.B. Überforderungen leichter bewältigt werden, wenn der Handlungsspielraum so groß ist, dass selbständig entschieden werden kann, wie die Arbeit im Einzelnen erledigt wird oder wenn entsprechende Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzte vorhanden ist.

## Welche Bedeutung haben die Kriterien?

Auch wenn die Kriterien hier einzeln dargestellt werden, bringt nur ein enges Zusammenspiel und eine tiefgründige Ermittlung durch Fragestellungen eine aussagefähige Bewertung für die jeweils betroffene Gruppe. Daher sind die hier aufgeführten Fragestellungen nur als Beispiel zu verstehen. Sie müssen entsprechend der betrieblichen Situation angepasst, erweitert und vertieft werden.

**Die hier aufgelisteten Orientierungsfragen stellen nur dar, in welche Richtung zu fragen ist, um Gefährdungen einerseits und Ressourcen andererseits herauszufinden und sind kein abgeschlossener Fragebogen.**

Neben der Befragung, ob eine Situation anzutreffen ist, muss immer der Zusammenhang hergestellt werden, ob sie für die Betroffenen zur Beanspruchung oder gar zur Beeinträchtigung führt und in welchem Ausmaß. Wir empfehlen, Fragen ohne die direkte Anfrage zu stellen, also „Fehlt der Arbeit Vielfalt?“ statt „Fehlt *Ihrer* Arbeit Vielfalt?“. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung geht es um die Einschätzung über die Arbeitsbedingungen am jeweiligen Arbeitsplatz, nicht darum, wie gut die einzelnen Beschäftigten damit zurechtkommen. Bei der von uns empfohlenen Frageform lassen sich die Befragten weniger von dem beeinflussen, was sie als Antwort für erwünscht halten.

ver.di hat bei der Aufstellung der Kriterien ganz bewusst ein Kriterium der prekären Beschäftigung (z.B. Leiharbeit, Praktika, Werkverträge etc.) aufgenommen. Das Zusammenspiel von „Stammebelegschaften“ und „Randbelegschaften“ hat neben vielen anderen Faktoren einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf die Gesundheit beider Betroffenenengruppen. Durch mehr Sensibilisierung für die Situation der jeweils anderen Gruppe lassen sich Strategien entwickeln, die Arbeitsbedingungen für beide zu verbessern. Über eine gemeinsame Gesundheitsstrategie können erste Schritte zur Erreichung gleicher Standards und damit Verringerung von Konkurrenz erreicht werden.

Die hier vorgenommene **Nummerierung** der Kriterien **stellt keine Rangfolge** dar. Sie dient nur der besseren Lesbarkeit.

Kriterium zum Gefährdungs- bzw. Ressourcenpotential	Begriffsbestimmung	Gefährdung/ Folgen von Fehlbelastungen	Orientierungsfragen	Ressourcen aufbauen/erhalten	Orientierungsfragen
<b>Arbeitsaufgabe</b>					
1. <b>Qualifikationsanforderungen / Lernförderlichkeit</b>	... beschreiben den Zusammenhang der Anforderung bei der Arbeit und den erlernten und erworbenen Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten	Stress, Termindruck, Ausdehnung der Arbeitszeit, mangelnde Bewältigung der Belastung, Versagensgefühl	Reichen die Qualifikationen aus, um die geforderten Aufgaben erfüllen zu können?  Reicht das Gelernte aus, um die geforderten Aufgaben zu bewältigen?	Sicherheit im Umgang mit der Arbeitsaufgabe, Erfolgsergebnis, Anerkennung, Motivation, passende Qualifikation	Werden Qualifikationsangebote gemacht?  Werden Qualifikationswünsche durch konkrete Angebote unterstützt?  Wird der Qualifikationsbedarf ermittelt?  Wird Bildungsurlaub genommen/gewährt?  Finden Qualifizierungen für den Aufgabenbereich statt?

Kriterium zum Gefährdungs- bzw. Ressourcenpotential	Begriffsbestimmung	Gefährdung/ Folgen von Fehlbelastungen	Orientierungsfragen	Ressourcen aufbauen/erhalten	Orientierungsfragen
<b>2. Vielfalt / Variabilität</b>	... beschreibt Abwechslung, vielfältige, sich verändernde Anforderungen	Zu wenig Vielfalt: Monotonie, Motivationsverlust, Verlust von Kompetenzen  Zu große Vielfalt: Stress, Überforderung	Fehlt der Arbeit Vielfalt?  Ist die Arbeit zu vielfältig?  Sind die Arbeitsabläufe stark standardisiert?	Belastungswechsel, Kompetenzerhalt, Weiterentwicklung, Spaß; Aufgabenvielfalt	(Achtung: Der Begriff „Vielfalt“ könnte eine Hürde sein, wenn er eingruppierungsrelevant ist.)  Überfordert / unterfordert die Vielfalt der Arbeit?
<b>3. Wechselnde Anforderungen</b>	... beschreibt das Ausmaß, in dem sich auf unterschiedliche Bedingungen und Situationen eingestellt werden muss	Überforderung, Stress, Konflikte, Veränderungängste; Unterforderung	Muss man sich auf immer neue Situationen einstellen?	Belastungswechsel, Kompetenzerhalt, -weiterentwicklung, Spaß; Aufgabenvielfalt	Muss man sich auf immer neue Situationen einstellen?
<b>4. Verantwortung für Personen</b>	Gemeint als Personen sind KollegInnen, Kundinnen und Kunden, PatientInnen und die Verantwortung der Führungskraft	Stress, Schlaflosigkeit, Burnout, Abstumpfung, Ängstlichkeit, Überforderung, Angst vor Arbeitsplatzverlust, Zielkonflikt zwischen der Verantwortung für Personen und der Verantwortung für ein betriebswirtschaftliches Ergebnis	Haben Fehler weitreichende Folgen für Personen?  Haben Entscheidungen Auswirkungen auf Personen?	Anerkennung, positives Feedback, Motivation, Erfolgserlebnis, Sinnhaftigkeit	Haben Fehler weitreichende Folgen für Personen?  Haben Entscheidungen Auswirkungen auf Personen?  Wird ein Feedback über die Arbeit gegeben?  Gibt es Möglichkeiten Entscheidungen mit KollegInnen abzusprechen?

Kriterium zum Gefährdungs- bzw. Ressourcenpotential	Begriffsbestimmung	Gefährdung/ Folgen von Fehlbelastungen	Orientierungsfragen	Ressourcen aufbauen/erhalten	Orientierungsfragen
<p><b>5. Verantwortung für – Qualität des Produktes / der Dienstleistung</b></p> <p><b>- Qualität des Arbeitsmittels</b></p> <p><b>- Ziele und Ergebnisse</b></p>	<p>Beschreibt die Mitentscheidungsmöglichkeit bei der Auswahl und ergonomischen Gestaltung der Arbeitsmittel</p>	<p>Stress, Ängstlichkeit, Überforderung, Angst vor Arbeitsplatzverlust, Aufsichtsversagen oder Bedienungsfehlern, Angst vor Konsequenzen bei Nichterfüllung der Ziele, ungünstige Körperhaltung durch falsche Arbeitsmittel</p>	<p>Haben die aufgabenbezogenen Entscheidungen weitreichende wirtschaftliche Folgen?</p> <p>Haben die aufgabenbezogenen Entscheidungen weitreichende Folgen für die Beschäftigten?</p>	<p>Selbstbewusstsein, Ergonomie, Identifikation mit dem Produkt bzw. der Dienstleistung, erreichbare Zielvorgaben</p>	<p>Haben die aufgabenbezogenen Entscheidungen weitreichende wirtschaftliche Folgen?</p> <p>Haben die Beschäftigten Einfluss auf die Qualität der Produkte, Dienstleistungen?</p> <p>Haben Beschäftigte Einfluss auf die Auswahl der Arbeitsmittel?</p> <p>Haben Beschäftigte Einfluss auf die Festlegung von Zielen und Ergebnissen?</p>

Kriterium zum Gefährdungs- bzw. Ressourcenpotential	Begriffsbestimmung	Gefährdung/ Folgen von Fehlbelastungen	Orientierungsfragen	Ressourcen aufbauen/erhalten	Orientierungsfragen
<p><b>6. Handlungsspielraum / Entscheidungsspielraum (Dilemma zwischen Realität und Vorgaben, zwischen Menge und Qualitätsanspruch)</b></p>	<p>... beschreibt die Möglichkeiten, selbst mit zu entscheiden, was wann wie getan wird, mit wem</p> <p>Vollzug der Arbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zeitlich</li> <li>- Reihenfolge</li> <li>- Arbeitsmittel</li> <li>- Mengen</li> <li>- mit wem</li> <li>- in der Arbeit selbst Einfluss auf Qualität der Arbeit</li> </ul>	<p>Zu wenig Handlungs- und Entscheidungsspielraum: Verstärkung anderer Belastungsfaktoren, Fremdsteuerung, Desinteresse, Demotivation, Gleichgültigkeit, innere Kündigung, keine Nutzung der Kompetenzen, Leistungsbereitschaft nimmt ab, Langeweile, erhöhte Fehlzeiten</p> <p>Zu viel Handlungs- und Entscheidungsspielraum: Selbstausschöpfung (Überschreitung der Anforderungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz), Stress, Überforderung, Angst vor Fehlern</p>	<p>Kann die Arbeit selbstständig eingeteilt werden?</p> <p>Können selbstständig Entscheidungen getroffen werden?</p> <p>Ist die Arbeitsmenge beeinflussbar?</p>	<p>Möglichkeit, mit anderen Belastungsfaktoren besser umzugehen und kann zur Reduzierung der Belastungsfaktoren beitragen, Freiräume</p>	<p>Kann die Arbeit selbstständig eingeteilt werden?</p> <p>Können selbstständig Entscheidungen getroffen werden?</p> <p>Ist die Arbeitsmenge beeinflussbar?</p>
<p><b>7. Ganzheitlichkeit</b></p>	<p>... beschreibt das Ausmaß, in dem die Arbeit in ihren Gesamtzusammenhängen verstanden bzw. geleistet wird</p>	<p>Hochgradige Arbeitsteilung: Desinteresse, ungenutzte Kompetenzen und Fähigkeiten, Konfliktpotenzial, Monotonie, Arbeitsunzufriedenheit, Ermüdungserscheinungen, psychische Sättigung, Demotivation</p> <p>Ganzheitliches Arbeiten: Stress, Überforderung,</p>	<p>Ist der Zusammenhang der Tätigkeit im Gesamtkontext erkennbar?</p> <p>Können die Dinge, die hier zu tun sind, von Anfang bis Ende selbst gemacht werden?</p>	<p>Bewusstsein der eigenen Bedeutung im Gesamtzusammenhang, Motivation, Verantwortungsbewusstsein, Selbstbewusstsein steigt</p>	<p>Fließt das ganze Spektrum der persönlichen Qualifikation und Fähigkeiten in die Aufgabenerledigung ein?</p>



Kriterium zum Gefährdungs- bzw. Ressourcenpotential	Begriffsbestimmung	Gefährdung/ Folgen von Fehlbelastungen	Orientierungsfragen	Ressourcen aufbauen/erhalten	Orientierungsfragen
<b>8. Überforderung</b> - qualitativ - quantitativ	... beschreibt das Ausmaß, in dem die Arbeit ausführbar ist, in Bezug auf Menge und Schwierigkeitsgrad, die auch von inneren und äußeren Rahmenbedingungen abhängig sind	Stress, Termindruck, Ausdehnung der Arbeitszeit, mangelnde Bewältigung der Belastung, Versagensgefühl, Leistungsdruck, Burn-out, psychische Ermüdung, innere Kündigung, Schlafstörungen, psychosomatische Erkrankungen	Kommt es vor, dass die Arbeit nicht zu schaffen ist?  Kommt es häufig zu Überstunden?  Kann die Arbeit in der geforderten Qualität erledigt werden?  Wird die Arbeit mit nach Hause genommen?  Wird auch am Wochenende gearbeitet?  Gelingt es nach der Arbeit abzuschalten?	Solidarisierungsmöglichkeit	Anm.: bereits vorhandene Überlastungsanzeigen könnten herangezogen werden
<b>9. Unterforderung</b>	... beschreibt in wie weit vorhandene physische und psychische Fähigkeiten genutzt werden können	Innere Kündigung, Kompetenzverlust, mangelndes Selbstwertgefühl, Konfliktpotenzial, Desinteresse, Arbeitsunzufriedenheit, fehlende Motivation, physische und mentale Erschöpfung	Können eigene Fähigkeiten genutzt werden?  Hat man das Gefühl, dass man mehr könnte als verlangt wird?  Werden Personalentwicklungsgespräche geführt?  Gibt es die Möglichkeit sich intern auf anspruchsvollere Arbeitsplätze zu bewerben?		

Kriterium zum Gefährdungs- bzw. Ressourcenpotential	Begriffsbestimmung	Gefährdung/ Folgen von Fehlbelastungen	Orientierungsfragen	Ressourcen aufbauen/erhalten	Orientierungsfragen
<b>10. Lernförderlichkeit, Qualifikation, Qualifikationsentwicklung</b>	... beschreibt die Möglichkeiten während/durch/bei der Arbeit Neues zu lernen und sich weiter zu entwickeln	Überforderung/ Unterforderung, Angst vor Entwertung	Ist für die Erledigung der Arbeit eine permanente Weiterbildung nötig?  Ist die Arbeit lernfördernd gestaltet?	Motivation, Identifikation, persönliche und berufliche Weiterentwicklung, Belastung (z.B. temporäre Überforderung) zu bewältigen	Schafft die Arbeit Möglichkeit Neues dazu zu lernen?
<b>11. Entwicklungsmöglichkeiten, z. B. Berücksichtigung von Lebensphasen, altersgerechte Entwicklung</b>	... beschreibt die Möglichkeit, andere interessante Aufgaben zu übernehmen	Demotivation, „Fachidiot“, Perspektivlosigkeit, Chancenlosigkeit	Hat man gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt, wenn man hier gearbeitet hat?  Hat man in diesem Betrieb die Möglichkeit Karriere zu machen?  Hat man die Möglichkeit im Betrieb andere Aufgaben zu übernehmen?	Kompetenzerwerb, Persönlichkeitsentwicklung, Beschäftigungsfähigkeit erhalten	Werden einem in diesem Betrieb Wissen und Kompetenzen vermittelt, die über die aktuellen Anforderungen zur Aufgabenerledigung hinausgehen?
<b>12. Beziehungen zu internen und externen KundInnen, PatientInnen, „ZulieferInnen“ der Dienstleistungen</b>	... beschreibt das Verhältnis zu Personen, mit denen im Rahmen der Arbeitsaufgabe Kontakt besteht	Aggressivität, Minderwertigkeitsgefühl, Stress, Angst, Sozialautismus, innere Zerrissenheit aufgrund des Dilemma zwischen den Bedürfnissen der KundInnen/PatientInnen und den des Arbeitgebers zu stehen, kriminelle Übergriffe, Mobbing, Zustand emotionaler Dissonanz und Erschöpfung	Wird man von anderen Menschen während der Arbeit herablassend und unwürdig behandelt?  Können andere Menschen unterstützt werden?  Gibt es ein Konflikt- und Beschwerdemanagement?	Bestätigung, Sinnhaftigkeit, Erfolgserlebnis, Motivation, Selbstbewusstsein, kommunikative Kompetenzen, Berücksichtigung von Rückmeldungen der KundInnen	Wird Leistung gewürdigt? Wird gelobt?  Können andere Menschen unterstützt werden?  Gibt es Qualifikationsangebote zu sozialem Verhalten im Umgang mit KundInnen?

Kriterium zum Gefährdungs- bzw. Ressourcenpotential	Begriffsbestimmung	Gefährdung/ Folgen von Fehlbelastungen	Orientierungsfragen	Ressourcen aufbauen/erhalten	Orientierungsfragen
<b>13. Erscheinungsbild (Attraktivität und Auftreten)</b>	<p>... beschreibt die Erwartungshaltung an das äußere Erscheinungsbild (Spannungsfeld zwischen Einengung und möglicher Orientierung)</p> <p>Identifikation mit dem Beruf, Rollenfindung</p>	<p>Ausgrenzung, Beschränkung der beruflichen Entwicklung, Unsicherheit, Verlust von Authentizität, Zementierung von Rollenstereotypen, Zweiklassengesellschaft (Diskriminierung von Leiharbeitnehmenden)</p>	<p>Ist die Kleidungs Auswahl eingegrenzt?</p> <p>Muss in der Freizeit Aufwand getrieben werden, um die Attraktivität für die Arbeit zu erhalten?</p> <p>Gibt es eine Kleiderordnung?</p>	<p>Orientierung, Sicherheit durch Rollenübernahme (Schutz der Persönlichkeit)</p>	<p>Vermittelt die Arbeitskleidung ein Gefühl der Selbstsicherheit?</p> <p>Wirkt sich die Arbeitskleidung positiv auf die Arbeit aus?</p>
<b>14. Emotionale Anforderungen</b>	<p>... beschreibt das Ausmaß, in dem bei der Arbeit Emotionen berührt werden und die Möglichkeiten mit Emotionen authentisch umzugehen, Rollenverständnis, Verhältnis zwischen Anspruch und Realität</p>	<p>„Gefühlsstau“, Verlust des Zugangs zu und Umgangs mit eigenen Gefühlen, Neurosen, Vertrauensverlust, Trennungsunschärfe zwischen Privatem und Beruf geht verloren, emotionale Dissonanz, Sinnlosigkeitserfahrung, traumatisierende Erlebnisse, Stress, Burnout, emotionale Erschöpfung</p>	<p>Können bei der Arbeit wirkliche Gefühle und Stimmungen gezeigt werden?</p> <p>Ist die Arbeit emotional belastend?</p> <p>Ist schon mal die persönliche Grenze überschritten worden?</p>	<p>professioneller Umgang mit und damit einen Zugang zu Emotionen schaffen, Authentizität, Teamförderlichkeit, Handlungs- und Zeitspielräume, Sozialkompetenz</p>	<p>Gibt es Raum schwierige Situationen zu besprechen?</p> <p>Stehen Ressourcen für professionelle Unterstützung zur Verfügung?</p> <p>Werden Kommunikationstrainings angeboten?</p> <p>Gibt es Weiterbildungsangebote zur Sozialkompetenz?</p>

Kriterium zum Gefährdungs- bzw. Ressourcenpotential	Begriffsbestimmung	Gefährdung/ Folgen von Fehlbelastungen	Orientierungsfragen	Ressourcen aufbauen/erhalten	Orientierungsfragen
<b>15. Sinnhaftigkeit</b>	... beschreibt das Ausmaß, in dem die Erledigung der Arbeitsaufgabe als bedeutungsvoll erlebt wird	Demotivation, innere Kündigung, mangelnde Bewältigung von anderen Belastungen, Zwiespalt von Arbeitsplatzverlust und sinnlosen Aufgaben	Ist die ausgeübte Arbeit sinnvoll?  Müssen manchmal Dinge getan werden, die unnötig erscheinen?	Persönliche Stärkung zur Bewältigung von Belastungen, Engagement, Identifikation, Spaß	Ist die ausgeübte Arbeit sinnvoll?  Werden Arbeitsanweisungen in bezug auf ihre Bedeutung und Sinnhaftigkeit erklärt?  Kann man sich mit der Arbeit identifizieren?
<b>16. Eindeutigkeit / Verstehbarkeit</b>	... beschreibt das Ausmaß, in dem Anforderungen klar und verständlich sind, Unterscheidung zwischen der Anforderung von Qualität, Quantität und der Art und Weise der Aufgabe	Verwirrung, Unsicherheit, Überforderung, Minderwertigkeitsgefühl, Stress, Versagensgefühl, Konflikte, Fehlerhäufigkeit steigt	Sind die Arbeitsaufgaben klar und frei von Widersprüchen?  Sind die Zuständigkeiten klar definiert?	Reduzierung des Zeitdrucks, der Unklarheiten, Konzentration auf Wesentliche, klare Verantwortlichkeiten,	Sind die Arbeitsaufgaben klar und frei von Widersprüchen?  Sind die Zuständigkeiten klar definiert?  Sind Rückfragen möglich?

Kriterium zum Gefährdungs- bzw. Ressourcenpotential	Begriffsbestimmung	Gefährdung/ Folgen von Fehlbelastungen	Orientierungsfragen	Ressourcen aufbauen/erhalten	Orientierungsfragen
<b>Arbeitsorganisation</b>					
<b>17. Zeitvorgaben / Leistungsverdichtung</b>	...beschreibt das Verhältnis zwischen der zur Verfügung stehenden Zeit und Leistungsanforderungen/ Arbeitsaufgaben, ... beschreibt die Vorgaben der Leistung, der Ziele und der Zeit	<p>Zeitdruck, Stress, Gefühl von Überforderung und Versagen, schlechte Arbeitsqualität, heimliche Überstunden (graue Mehrarbeit), Schlafstörungen, nervöse Unruhe, Burn-Out, Angst vor Arbeitsplatzverlust</p> <p>Unterforderung, Langeweile, Demotivation, innere Kündigung</p>	<p>Sind die Aufgaben zu umfangreich, so dass einem die Arbeit über den Kopf wächst?</p> <p>Hat sich die Zeit immer mehr verdichtet, aufgrund von Zielvorgaben und höherer Leistungsanforderungen?</p> <p>Wurde in den letzten Jahren Personal abgebaut, ohne dass Ziel- und Zeitvorgaben der neuen Situation angepasst wurden?</p>	<p>Möglichkeit, das Arbeitstempo den Erfordernissen der Situation und der eigenen Konstitution anzupassen</p>	<p>Hat man genug Zeit, die Arbeit zu erledigen?</p> <p>Hat man die Möglichkeit Zielvereinbarungen während des vereinbarten Zeitraumes zu korrigieren?</p>

Kriterium zum Gefährdungs- bzw. Ressourcenpotential	Begriffsbestimmung	Gefährdung/ Folgen von Fehlbelastungen	Orientierungsfragen	Ressourcen aufbauen/erhalten	Orientierungsfragen
<b>18. Steuerungsformen</b> - Arbeit mit Zielen/Controlling / Ergebnisvorgaben  - Budgetverwaltung  - Benchmarking	... beschreibt das Verhältnis zwischen festgelegten Zielen und zur Verfügung stehenden Ressourcen, sowie den Einfluss auf Zielsetzung, Ergebnisse und Budget  ... beschreibt auch das Verhältnis von Qualität und Quantität der Ziele und Ergebnisse	Verlust/ Einengung von Handlungsspielräumen, Selbstüberforderung, Selbstausbeutung; Frust, Demotivation, Versagensängste, Stress, Angst vor Arbeitsplatzverlust, psychosomatische Störungen, Burn-out	Hat man Einfluss auf die Zielentwicklung?  Hat man Einfluss auf die Ressourcenplanung?  Erfährt man Nachteile bei Nichterfüllung (z.B. weniger Entgelt, geringere Wertschätzung)?  Gibt es eine Verhaltenskontrolle?  Gibt es eine Aktivitätenkontrolle?	Mehr Eigenverantwortung, Motivation, Rückmeldung über geleistete Arbeit, realistische Ziele, Mitbestimmung bei der Zielfestlegung	Sind die Ziele in der Arbeitszeit erfüllbar?  Ist das Zielsystem so angelegt, dass man es über mehrere Berufsjahre durchhalten kann?  Werden Ziele an sich verändernde Situationen angepasst?  Sind Ziele/Vorgaben transparent, messbar?  Finden regelmäßige Controlling- Gespräche statt?
<b>19. Personalbemessung</b>	... beschreibt das Verhältnis zwischen vorhandenem und benötigten Personal	Zeitdruck, Stress, Burn-out, psychosomatische Erkrankungen, psychische und physische Ermüdung, Zunahme der Fehlerhäufigkeit	Gibt es Vertretungsressourcen?  Gibt es funktionierende Vertretungsregelungen im Krankheitsfall?	Geringe Fehlerhäufigkeit, Reduzierung des Zeit- und Leistungsdruck, geringere Krankheitsquote	Ist die Personalbemessung mit dem Arbeitsvolumen im Einklang?  Findet Aufgabenkritik statt?

Kriterium zum Gefährdungs- bzw. Ressourcenpotential	Begriffsbestimmung	Gefährdung/ Folgen von Fehlbelastungen	Orientierungsfragen	Ressourcen aufbauen/erhalten	Orientierungsfragen
<b>20. Arbeitszeit (siehe auch Grenzen Lebenswelt/ Arbeitswelt)</b>	...beschreibt die Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit und wie sie von den Beschäftigten beeinflusst werden kann (z. B. Schichtarbeit, Teilzeit, Arbeit zu ungünstigen Zeiten)	Erschöpfung, Burn-out, Schlafstörungen, chronische Ermüdung, Stress durch Vereinbarkeitsprobleme, Verlust an Sozialkontakten	Müssen regelmäßig Überstunden geleistet werden?  Findet die Arbeit zu ungünstigen Zeiten statt?  Schwankt die persönliche Arbeitszeit je nach Arbeitsanfall?	Ausreichende Regeneration, Teilnahme am sozialen Leben, den Lebensphasen angepasste Angebote,	Können Arbeitszeiten den persönlichen Bedürfnissen angepasst werden?  Hat man Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung?  Gibt es Verlässlichkeit geleistete Mehrarbeit abzugelten?
<b>21. Partizipation</b>	...beschreibt das Ausmaß, in dem Einfluss auf Entscheidungen in der Organisation und im Team/ in der Abteilung genommen werden kann	Desinteresse, Demotivation, Gefühl der Sinnlosigkeit, innere Kündigung, Gefühl, ausgeliefert zu sein, Opfer zu sein, ausgegrenzt zu sein, Unsicherheit über die berufliche Zukunft,	In welchem Umfang kann man hier bei wichtigen Fragen mitreden und mitentscheiden?	Verstehbarkeit und Sinnhaftigkeit (Kohärenz), Möglichkeit, belastende Situationen zu verändern, Selbstwertgefühl, Sicherheit, Einflussnahme, Identifikation	In welchem Umfang kann man hier bei wichtigen Fragen mitreden und mitentscheiden?
<b>22. Gestaltung des eigenen Arbeitsplatzes</b>	...beschreibt das Ausmaß, in dem der Arbeitsplatz individuell gestaltet werden kann bzw. Einfluss darauf genommen werden kann (z. B. bei der Auswahl von Büromöbeln wie z.B. Stehpult, Hocker, Arbeitsfläche)	Eingeschränkte Entfaltung der Persönlichkeit, psychosomatische Störungen durch schlechte Ergonomie, fehlende Identifikation mit der Arbeit, Stress, Einschränkungen des persönlichen Wohlbefindens	Hat man die Möglichkeit den eigenen Arbeitsplatz nach persönlichem Stil einzurichten?  Hat man einen eigenen festen Arbeitsplatz?	Größere Identifikation, höhere Akzeptanz von ergonomischen Anforderungen	Hat man die Möglichkeit den eigenen Arbeitsplatz nach persönlichem Stil einzurichten?  Hat man einen eigenen festen Arbeitsplatz?

Kriterium zum Gefährdungs- bzw. Ressourcenpotential	Begriffsbestimmung	Gefährdung/ Folgen von Fehlbelastungen	Orientierungsfragen	Ressourcen aufbauen/erhalten	Orientierungsfragen
<b>23. Informationsverfügbarkeit</b> - qualitativ - quantitativ	...beschreibt das Ausmaß, in dem die notwendigen Informationen zur Erledigung der Arbeitsaufgaben und zur ganzheitlichen Eingebundenheit in die Organisation, ebenso ausreichende und rechtzeitige Informationen, insbesondere zur Arbeitsplatzsicherheit zur Verfügung stehen (s.a. Rahmenbedingungen)	Mangelnde Ausführbarkeit der Arbeitsaufgaben, unklare Prioritätensetzung, Unsicherheit, Angst, Demotivation, Desinteresse, Stress, Überforderung durch Informationsfülle / Widersprüchlichkeiten, Fehlerhäufung	Erhält man hier alle Informationen, die zur Bewältigung der Anforderungen erforderlich sind?  Wird man rechtzeitig im Voraus über Veränderungen informiert und eingebunden?  Macht es die Fülle an Informationen schwer Arbeitsaufgaben korrekt zu erledigen?	Kohärenzgefühl, Zufriedenheit, Identifikation, Ganzheitlichkeit	Erhält man hier alle Informationen, die zur Bewältigung der Anforderungen erforderlich sind?  Wird man rechtzeitig im Voraus über Veränderungen informiert und eingebunden?  Macht es die Fülle an Informationen schwer Arbeitsaufgaben korrekt zu erledigen?  Sind die Informationswege im Betrieb bekannt?  Sind Rückfragen möglich?
<b>24. Unterbrechungen</b>	...beschreibt das Ausmaß, in dem die Arbeit unterbrochen wird und in dem das beeinflusst werden kann	Mangelnde Planbarkeit, Ständiges Wiedereinarbeiten, Zeitdruck, Stress, psychische Ermüdung, Einschränkung der Konzentration, Burn-out	Wird die Arbeit durch unerwünschte Unterbrechungen gestört?  Ist es möglich Unterbrechungen zu verhindern, z.B. durch Ausschalten oder Umschalten des Telefons?	Möglichkeit, auf neue Anforderungen und Bedürfnisse schnell zu reagieren, Prioritäten setzen, sich abgrenzen, Selbstkompetenz, Abwechslung; Möglichkeit die Arbeit so zu gestalten, dass Unterbrechungen vermieden werden können	Kann man die Art und Dauer der Unterbrechung beeinflussen?  Gibt es die Möglichkeit die Arbeit zu unterbrechen z.B. durch Kurzpausen?  Sind die räumlichen Gegebenheiten vorhanden, um private Dinge in der Pause zu erledigen?



Kriterium zum Gefährdungs- bzw. Ressourcenpotential	Begriffsbestimmung	Gefährdung/ Folgen von Fehlbelastungen	Orientierungsfragen	Ressourcen aufbauen/erhalten	Orientierungsfragen
<b>25. Datenschutz / Kontrolle Verknüpfung von Einzelinformationen</b>	<p>...beschreibt das Ausmaß, in dem die Beschäftigten bei ihrer Arbeit durch technische oder andere Maßnahmen überwacht und kontrolliert werden</p>	<p>Eingeschränkte Entfaltung der Persönlichkeit, Angst, Unsicherheit, Rückzug, Arbeit nach Vorschrift, Stress, psychische und psychosomatische Erkrankungen</p>	<p>Wird die Arbeit genau überwacht und kontrolliert?</p> <p>Ist die Kontrolle transparent?</p> <p>Ist bekannt, welche Daten gesammelt werden?</p> <p>Können diese Daten korrigiert und beeinflusst werden?</p> <p>Ist bekannt wer Zugriff auf die Daten hat?</p> <p>Hat man das Gefühl, dass zu viele Kontrollen durchgeführt werden?</p> <p>Hat man den Verdacht, dass heimlich Kontrollen durchgeführt werden?</p>	<p>Vertrauenskultur, Verantwortungsgefühl</p>	<p>Hat man das Gefühl, der Arbeitgeber vertraut den Beschäftigten?</p> <p>Hat man das Gefühl, dass mit Daten vertraulich umgegangen wird?</p>

Kriterium zum Gefährdungs- bzw. Ressourcenpotential	Begriffsbestimmung	Gefährdung/ Folgen von Fehlbelastungen	Orientierungsfragen	Ressourcen aufbauen/erhalten	Orientierungsfragen
<b>26. Grenzen Lebenswelt/Arbeitswelt</b>	..beschreibt, in wie weit Erwerbsarbeit und Privatleben ineinander über gehen oder voneinander abgegrenzt sind	Mangelnde Regeneration, Überidentifikation, Arbeit als ausschließlicher Lebensinhalt, Fehlende soziale Netze außerhalb der Arbeit, psychische und physische Erschöpfung, Burn-out, Selbstausbeutung	Sind die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben klar gezogen?  Kann man das beeinflussen?  Werden Überstunden erwartet?  Werden heimliche Überstunden/graue Mehrarbeit geduldet?	Abgrenzung, Regeneration, Anregungen von außen = erhöhte Kreativität, Verhältnismäßigkeiten wahrnehmen, Verbesserte Teamarbeit	Sind die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben klar gezogen?  Gibt es funktionierende Vertretungsregelungen?  Trägt der Betrieb dafür Sorge, dass Mehrarbeit nur als Ausnahmefall gilt?
<b>Soziale Beziehungen</b>					
<b>27. Kommunikationsmöglichkeiten</b>	...beschreibt die Möglichkeiten, sich bei der Arbeit mit anderen Beschäftigten auszutauschen	Isolation, Demotivation, Desinteresse, Unverständnis für die Probleme anderer = Konflikte, eingeschränkte Teamarbeit, fehlende Sozialkontakte, kollegiale Unterstützung als Stresspuffer entfällt	Gibt es die Möglichkeit, bei der Arbeit Kontakt mit KollegInnen aufzunehmen?	Gemeinschaftsgefühl, Identifikation, Unterstützung, Verständnis und gutes Betriebsklima	Kann man sich mit KollegInnen während der Arbeit unterhalten?  Ist man am Arbeitsplatz Teil einer Gemeinschaft?

Kriterium zum Gefährdungs- bzw. Ressourcenpotential	Begriffsbestimmung	Gefährdung/ Folgen von Fehlbelastungen	Orientierungsfragen	Ressourcen aufbauen/erhalten	Orientierungsfragen
<b>28. Rückmeldungen</b> - Qualität - Quantität	...beschreibt das Ausmaß, in dem die Qualität / Quantität der Arbeitsergebnisse beurteilt wird, z.B. durch Vorgesetzte, durch KundInnen, PatientInnen	Fehlende Sinnhaftigkeit, Fehleinschätzungen, Gefühl der Abwertung der Arbeit, Stress Demotivation	Wie oft wird über die Qualität der Arbeit gesprochen, durch Vorgesetzte/KollegInnen/ PatientInnen?  Werden Rückmeldungen zur Qualität der Ergebnisse/Arbeit an die Beschäftigten weiter gegeben?	Gefühl, dass die Arbeit etwas wert ist (auch Geld), Motivation, Kohärenzgefühl, Erfolgserlebnisse	Bringt der/die Vorgesetzte einem Wertschätzung entgegen?  Werden Rückmeldungen zur Qualität der Ergebnisse/Arbeit an die Beschäftigten weiter?  Wird über Qualität der Arbeit immer nur im Zusammenhang mit Fehlern gesprochen?
<b>29. Sozialklima/ Betriebsklima - unter KollegInnen - mit Vorgesetzte</b>	...beschreibt den Umgang von Vorgesetzten und KollegInnen untereinander sowie die Rahmenbedingungen dafür	Mobbing, innere Kündigung, Demotivation, Desinteresse, Angst, aggressives Sozialverhalten	Wird man häufig zu Unrecht kritisiert, schikaniert oder bloßgestellt?  Spielt Konkurrenz eine Rolle? Nimmt die Konkurrenz immer mehr zu?  Hat sich das Betriebsklima in den letzten Jahren verändert?  Sind Mobbingfälle bekannt?	Ermutigung, Unterstützung, Kollegialität, Aufgeschlossenheit, Problemlösefähigkeit, Respektvoller Umgang miteinander	Kann man den KollegInnen und Vorgesetzten vertrauen?  Wird im Betrieb Kollegialität gefördert?  Gibt es betriebliche MediatorInnen?  Gibt es ein betriebliches Konfliktmanagement?

Kriterium zum Gefährdungs- bzw. Ressourcenpotential	Begriffsbestimmung	Gefährdung/ Folgen von Fehlbelastungen	Orientierungsfragen	Ressourcen aufbauen/erhalten	Orientierungsfragen
<b>30. Unterstützung durch KollegInnen durch Vorgesetzte</b>	...beschreibt in wie weit man sich an KollegInnen oder Vorgesetzte wenden kann, wenn es bei der Arbeit und der Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben Schwierigkeiten gibt	Konflikte, Schuldzuweisungen, häufigere Fehler, Doppelarbeit, Stress Burn-out, psychische und physische Erschöpfungszustände, kollegiale Unterstützung als Stresspuffer entfällt	Die Vorgesetzten bzw. die KollegInnen helfen einem bei der Erledigung der Aufgaben  Man hat guten Zugang zum/r Vorgesetzten  Ist der/die Vorgesetzte bereit, sich Probleme der Beschäftigten anzuhören und diese zu lösen?	Möglichkeit, Belastungen zu reduzieren, Zeitersparnis durch kollegiale Unterstützung	Die Vorgesetzten bzw. die KollegInnen helfen einem bei der Erledigung der Aufgaben  Man hat guten Zugang zum/r Vorgesetzten  Ist der/die Vorgesetzte bereit, sich Probleme der Beschäftigten anzuhören und diese zu lösen?
<b>31. Konflikte</b>	... beschreibt das Ausmaß von systemisch verursachten Konflikten, u. a. durch ungeklärte Zuständigkeit	Aggressivität, innere Kündigung, Mobbing, hohe Fehlerhäufigkeit, Verlust von KundInnen, Arbeitsunzufriedenheit, emotionale Erschöpfung, psychosomatische Erkrankungen	Sind Zuständigkeiten klar geregelt?  Gibt es hinderliche Organisationsstrukturen?	Lösungsmöglichkeiten, Konfliktverhalten	Ist bekannt, wer im Betrieb für was zuständig ist?  Gibt es ein Konfliktmanagement im Betrieb?

Kriterium zum Gefährdungs- bzw. Ressourcenpotential	Begriffsbestimmung	Gefährdung/ Folgen von Fehlbelastungen	Orientierungsfragen	Ressourcen aufbauen/erhalten	Orientierungsfragen
<b>32. Wechselnde Arbeitsplätze / Gruppen</b>	...beschreibt das Ausmaß, in dem an wechselnden Arbeitsplätzen und in wechselnden Gruppen gearbeitet wird (Mobile Arbeit, Leiharbeit, Projektarbeit)	Beeinträchtigung der sozialen Kompetenz, Vereinzelung, Qualifikationsverlust in der Tiefe, Entwurzelung, geringere Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, Selbstausbeutung, Stress	Erfordert die Arbeit einen häufigen Ortswechsel?  Arbeitet man häufig in wechselnden Teams?	Qualifikationszugewinn in der Breite, Unabhängigkeit, Selbstbestimmung, soziale Stabilität	Erfordert die Arbeit einen häufigen Ortswechsel?  Arbeitet man häufig in wechselnden Teams?  Trägt das Arbeiten an wechselnden Arbeitsplätzen /in wechselnden Teams zur Qualifikationserweiterung bei? Kann man mitbestimmen, an welchen Projekten/in welchen Teams man arbeitet?
<b>33. Fehlerkultur (u.a. personalisierend)</b>	s. Sozialklima und Unterstützung	Sündenbock	Wenn Fehler passieren, werden sie immer bei anderen gesucht		Bei auftretenden Fehlern wird konstruktiv nach Lösungen gesucht
<b>34. Sicherheit</b>	...beschreibt in wie weit während der Arbeit Bedrohungen durch andere Personen entstehen können	Unsicherheit, Angst, Stress, Panikattacken, psychische Erkrankungen (dauerhaft, Arbeitsunfähigkeit, Trauma (auch mittelbar durch Hörensagen), Ansteckung, Verletzung, Tod,	Ist man während der Arbeit ausreichend gegen Gefahren durch Personen abgesichert (z.B. Verletzungs-, Ansteckungsgefahr Aggressivität Bedrohung, Überfällen)?  Wird mit solchen Situationen im Betrieb offen umgegangen?	Wohlbefinden, Präventionsstrategien, Deeskalation, professioneller Umgang mit Gefahrensituationen	Werden präventive Maßnahmen für erkennbare Sicherheitsrisiken ergriffen?  Werden Angebote zur Bewältigung der Risikosituation gemacht?

Kriterium zum Gefährdungs- bzw. Ressourcenpotential	Begriffsbestimmung	Gefährdung/ Folgen von Fehlbelastungen	Orientierungsfragen	Ressourcen aufbauen/erhalten	Orientierungsfragen
<b>35. Führungsverhalten</b>	<p>... das Verhalten von Führungskräften, das von Fairness, Unterstützung, fördern und fordern als Vorbild geprägt ist</p> <p>(Hinweis: Sollte es Leitlinien dazu im Unternehmen, der Verwaltung geben, sollte Bezug genommen werden)</p>	<p>Unsoziales Verhalten gilt als akzeptiert (welche Werte gelten), Demotivation, innere Kündigung, Angst, psychosomatische und psychische Erkrankungen, Arbeitsunzufriedenheit</p>	<p>Sind die Führungsleitlinien bekannt?</p> <p>Werden die Führungsleitlinien gelebt?</p> <p>Sind die Führungsrollen / Strukturen klar?</p> <p>Besteht der Führungsstil im Erteilen von Anweisungen?</p>	<p>Profilierung durch Qualifizierung, Motivation, Sicherheit, Unterstützung</p>	<p>Bietet die Führungskraft Orientierung?</p> <p>Wird sich über die Machbarkeit der Ziele/Aufgaben auseinander gesetzt?</p> <p>Besitzt die Führungskraft Sozialkompetenz?</p>

Kriterium zum Gefährdungs- bzw. Ressourcenpotential	Begriffsbestimmung	Gefährdung/ Folgen von Fehlbelastungen	Orientierungsfragen	Ressourcen aufbauen/erhalten	Orientierungsfragen
<p><b>36. Diskriminierung</b></p>	<p>...beschreibt das Ausmaß, in dem bestimmte Personen bzw. Gruppen mittelbar oder unmittelbar aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, einer Funktion als betriebliche Interessenvertretung, der sexuellen Identität oder aufgrund des Beschäftigtenstatus wie Leiharbeitnehmende benachteiligt werden</p> <p>oder</p> <p>das Krankwerden können im Betrieb akzeptiert wird</p>	<p>Rückzug, Angst, Unsicherheit, Mobbing, Einschränkung der Entwicklungsmöglichkeiten, psychosomatische und psychische Erkrankungen</p>	<p>Findet im Unternehmen Diskriminierung statt?</p> <p>Hat man Nachteile aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, einer Funktion als betr. Interessenvertretung, der sexuellen Identität oder aufgrund des Beschäftigtenstatus wie Leiharbeitnehmende zu befürchten?</p> <p>Hat man Nachteile in bestimmten Lebenssituationen (Pflegearbeit, Kindererziehung bei Inanspruchnahme von Freistellungen etc.)?</p> <p>Haben Teilzeitkräfte gleichberechtigten Zugang zu Qualifizierungsmöglichkeiten?</p> <p>(Fragen können sich auch auf alters- und lebensphasenspezifische Sachverhalte beziehen)</p>		

Kriterium zum Gefährdungs- bzw. Ressourcenpotential	Begriffsbestimmung	Gefährdung/ Folgen von Fehlbelastungen	Orientierungsfragen	Ressourcen aufbauen/erhalten	Orientierungsfragen
<b>Rahmenbedingungen</b>					
<b>37. Veränderungen</b>	...beschreibt das Ausmaß, die Häufigkeit und die Gestaltung von Veränderungsprozessen, wie z. B. Umstrukturierungen, Umzüge, Fusionen, Geschäftsfeldveränderungen	Desorientierung, Desinteresse, Demotivation, Stress, Qualifikationsverlust, Angst vor Arbeitsplatzverlust, Unsicherheit	Wie häufig finden Veränderungen statt?  Sind die Veränderungen sinnvoll geplant? Gibt es genügend Zeit und Unterstützung?	Qualifikationsgewinn, Perspektiverweiterung, Abwechslung, Persönlichkeitsentwicklung, Gestaltungsmöglichkeiten, Verbesserungsmöglichkeiten, Sicherheit; Durchschaubarkeit der Veränderungsprozesse	Wie häufig finden Veränderungen statt?  Sind die Veränderungen sinnvoll geplant?  Werden Veränderungen als positiv empfunden?  Können Veränderungen mitgestaltet werden?  Sind Veränderungsprozesse durchschaubar und nachvollziehbar?



Kriterium zum Gefährdungs- bzw. Ressourcenpotential	Begriffsbestimmung	Gefährdung/ Folgen von Fehlbelastungen	Orientierungsfragen	Ressourcen aufbauen/erhalten	Orientierungsfragen
<b>38. Arbeitsplatzrisiko</b>	<p>...beschreibt, in wie weit der Arbeitsplatz von Abbau bedroht ist und in wie weit Unterstützung für den Wandel zur Verfügung steht und in wie weit Informationen über Lage und Perspektive des Unternehmens, der Verwaltung bekannt sind</p>	<p>Zukunftsangst, Demotivation, Sinnlosigkeit, Stress, Rückzug, Versagensängste, unterdrückte Aggressivität, Hilflosigkeit, Erpressbarkeit, psychosomatische Erkrankungen, Überforderung</p>	<p>Muss man sich hier Sorgen machen arbeitslos zu werden?</p> <p>Muss man sich hier Sorgen machen, dass man gegen den eigenen Willen auf einen anderen Arbeitsplatz muss?</p> <p>Sind Arbeitsplatzrisiken gleichmäßig im Unternehmen verteilt?</p> <p>Ist die wirtschaftliche Lage des Unternehmens bekannt?</p>	<p>Veränderung als Chance der Neuorientierung begreifen, Qualifizierung, Weiterentwicklung</p>	<p>Gibt es Unterstützung für die Neuorientierung?</p> <p>Gibt es Qualifikationsangebote?</p> <p>Ist der Prozess der Veränderung transparent?</p>

Kriterium zum Gefährdungs- bzw. Ressourcenpotential	Begriffsbestimmung	Gefährdung/ Folgen von Fehlbelastungen	Orientierungsfragen	Ressourcen aufbauen/erhalten	Orientierungsfragen
<b>39. Existenzsicherung / Bezahlung</b>	<p>...beschreibt, in wie weit mit dem Arbeitsentgelt ein eigener Lebensunterhalt bestritten werden kann bzw. die erbrachte Leistung angemessen gewürdigt wird</p>	<p>Stress durch Mehrfachjobs, Erfordernis von Mehrarbeit zum Lebensunterhalt, Entwertung der Arbeit, Demotivation, Erpressbarkeit, Schlechte Gesundheit = gemindertes Leistungsvermögen, Leistungsdruck, Zukunftsangst</p>	<p>Reicht das Einkommen zum eigenen Lebensunterhalt?</p> <p>Ist das Einkommen angemessen für die erbrachte Leistung?</p> <p>Wie ist das Existenzminimum im Unternehmen verteilt?</p> <p>Für wen/welche Gruppe gibt es eine Existenzsicherung?</p> <p>Ist das Einkommen in hohem Maße von variablen Bestandteilen/ Leistungsentgelt abhängig?</p>	<p>Identifikation mit dem Unternehmen, Selbstwertgefühl, Möglichkeit Belastungen finanziell auszugleichen, Teilhabe am gesellschaftlichen und kulturellen Leben</p>	<p>Reicht das Einkommen zum eigenen Lebensunterhalt?</p> <p>Ist das Einkommen angemessen für die erbrachte Leistung?</p>

Kriterium zum Gefährdungs- bzw. Ressourcenpotential	Begriffsbestimmung	Gefährdung/ Folgen von Fehlbelastungen	Orientierungsfragen	Ressourcen aufbauen/erhalten	Orientierungsfragen
<b>40. Konkurrenz durch prekäre Beschäftigung</b>	<p>...beschreibt in wie weit Leiharbeit, Praktika, Werkverträge, Befristungen in Konkurrenz zur Stammbesatzung eingesetzt werden</p>	<p>Zukunftsangst, Demotivation, Sinnlosigkeit, Stress, Rückzug, Versagensängste, unterdrückte Aggressivität, Hilflosigkeit, Erpressbarkeit, Erpressbarkeit, zusätzliche Belastung durch die Einarbeitung</p>	<p>Nimmt der Einsatz von prekär Beschäftigten zu?</p> <p>Führt der zunehmende Einsatz von prekär Beschäftigten (siehe Beschreibung) zu mehr Druck?</p> <p>Muss man über die normale Tätigkeit hinaus, prekär Beschäftigte einarbeiten und unterstützen?</p> <p>Funktioniert die Zusammenarbeit mit den LeiharbeiterInnen/ prekär Beschäftigten?</p>		
<b>41. Vereinbarkeit</b>	<p>... beschreibt, in wie weit Beruf und andere Lebensbereiche vereinbar sind</p>	<p>Konflikte zwischen Erwerbsarbeit und anderen Verpflichtungen, Konflikte mit KollegInnen und im privaten Umfeld, Stress, Zeitdruck, Überforderung, schlechtere berufliche Perspektiven, geringe Partizipationsmöglichkeit, Zukunftsangst, Burn-out, psychische und physische Erschöpfung</p>	<p>Die Anforderungen der Arbeit stören das Privatleben</p> <p>Der Zeitaufwand der Arbeit macht es schwierig, die Aufgaben in der Familie bzw. im Privatleben zu erfüllen</p> <p>Wegen beruflicher Verpflichtungen müssen Pläne für private Aktivitäten geändert werden.</p>	<p>Gefühl, als ganze Person anerkannt zu sein, Stärkung der Sozialkompetenzen, lebensphasengerechte Arbeitsbedingungen, Teamgeist</p>	<p>Ist es selbstverständlich, dass es ein Leben außerhalb des Berufs gibt?</p> <p>Bekommt man kurzfristig frei, um dringende persönliche Angelegenheiten zu erledigen?</p>

Kriterium zum Gefährdungs- bzw. Ressourcenpotential	Begriffsbestimmung	Gefährdung/ Folgen von Fehlbelastungen	Orientierungsfragen	Ressourcen aufbauen/erhalten	Orientierungsfragen
<b>42. Anerkennung des Berufes</b>	...beschreibt in wie weit der Beruf gesellschaftlich anerkannt ist	Fehlende Identifikation, fehlende Professionalität fehlende Wahrnehmung von Anforderungen und Belastungen, „es liegt in den Genen“- stereotypische Kompetenzzuordnung, Abwertung der eigenen Person und der eigenen Fähigkeiten	Ist der Beruf gesellschaftlich anerkannt?  Kann man stolz auf den Beruf sein?	Identifikation, Motivation, professionellen Umgang mit Anforderungen und Belastungen, Fortbildung als wichtig angesehen, besseres Einkommen, Selbstwertgefühl, Stolz	Ist der Beruf gesellschaftlich anerkannt?  Kann man stolz auf den Beruf sein?

Fragestellungen, wie diese Orientierungsfragen, ermöglichen zumeist erst die Feststellung, ob eine Situation zutrifft. Sie geben jedoch noch keine Information darüber, ob sich dadurch die Beschäftigten belastet fühlen oder in welchem Maße sie diese Situation als Ressource empfinden. Hierzu muss die Befragung ausgedehnt werden, z.B. Belastet Sie diese Situation - gar nicht- wenig – viel- sehr viel.

Es gibt verschiedene Befragungsmethoden. Daher sollte der Personalrat/Betriebsrat die Auswahl der Methoden aktiv mitgestalten.

Internet-Seite: <https://arbeiten-leben.verdi.de/-/5AA>

Impressum:

ver.di Bundesverwaltung , Ressort 2,

v.i.S.d.P.: Margret Mönig-Raane, stellvertretende Vorsitzende ver.di

Bearbeitung: Sylvia Skrabs - Bereich Tarifpolitische Grundsätze / Heike Werner - Bereich Genderpolitik / Michael Gümbel - sujet GbR Organisationsberatung

September 2009