

Arbeitsaufgaben gestalten – Psychische Belastung

Online-Seminar
(Webcode 5169)

ID 064676



© macrovector/123RF.com

Agenda

- Kurzurückblick Gefährdungsbeurteilung Psyche
- Was wird unter Arbeitsaufgabe verstanden?
- Wie sehen gut gestaltete Arbeitsaufgaben aus?
- Wie sind die Arbeitsaufgaben bei Ihnen im Betrieb gestaltet?
- Gestaltungsmöglichkeiten aus Ihrer Praxis

Kurzüberblick:

**Psychische Belastung in die
Gefährdungsbeurteilung integrieren**

Arbeitsschutzgesetz

§ 4 Allgemeine Grundsätze:

Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie für die **physische und die psychische Gesundheit** möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen:

(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch: (...)

6. psychische Belastungen bei der Arbeit

§ 6 Dokumentation:

(1) ... muss über die erforderlichen Unterlagen verfügen, aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die von ihm festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung ersichtlich sind.

Konkretisierung der Anforderungen im Regelwerk

- DGUV Regel 100-001 „Grundsätze der Prävention“
- TRBS 1111 „Gefährdungsbeurteilung“
- TRBS 1151 „Gefährdungen an der Schnittstelle Mensch – Arbeitsmittel – physische und psychische Faktoren“
- TRBA 400 „Handlungsanleitung zur Gefährdungsbeurteilung und für die Unterrichtung der Beschäftigten bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen“
- GDA-Empfehlungen zur Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung

Literaturhinweis

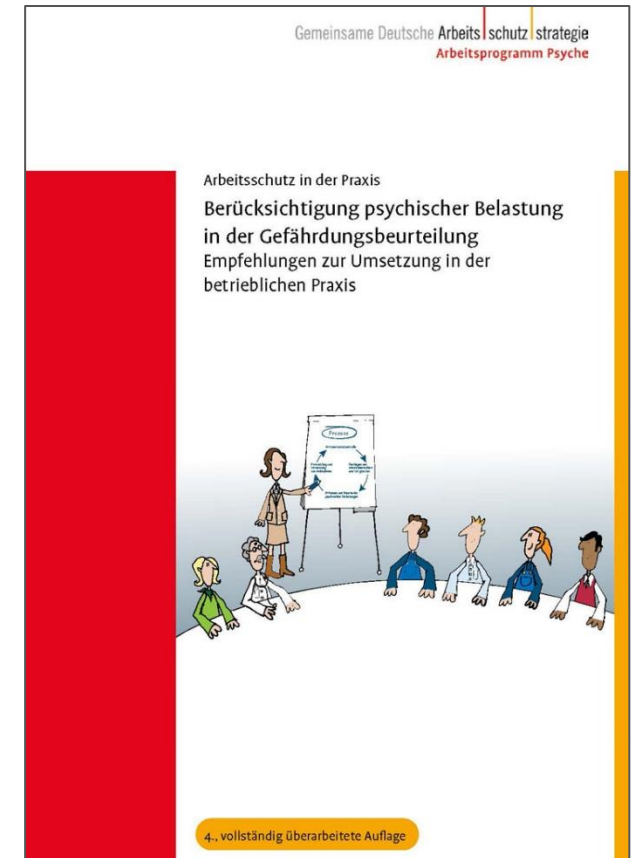
Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie -
Arbeitsprogramm Psyche:

Arbeitsschutz in der Praxis – Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung

Empfehlungen zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis

Bezugsquelle:

www.gda-psyche.de



Psychische Belastung in der Gefährdungsbeurteilung

Gestaltungsbereiche



Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung - Unterschiedliche Methoden führen zum Ziel

**BGHM-
Beschäftigtenbefragung
„PsyCheck“**

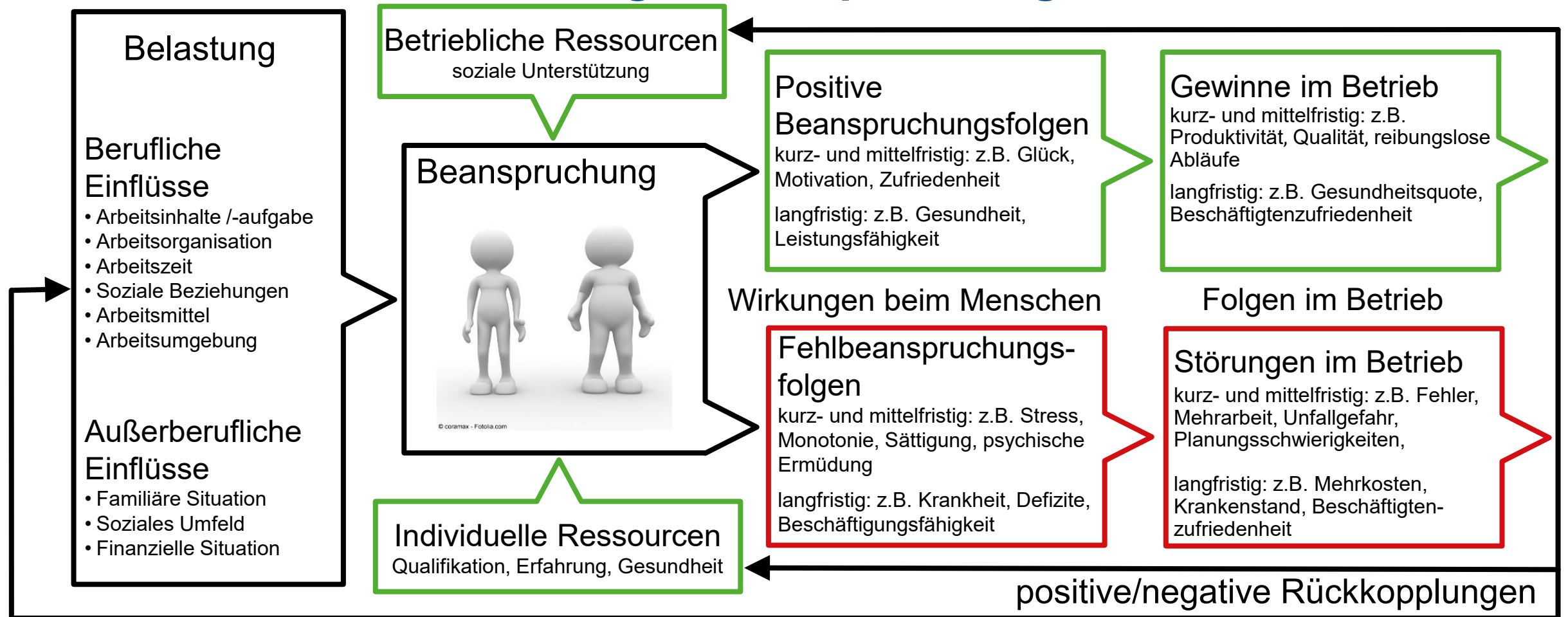


© fotomek - Fotolia.com

**Beobachtungsverfahren
mit BGHM-Checkliste**

**Analyseworkshop
„Gemeinsam zu gesunden
Arbeitsbedingungen“**

Das erweiterte Belastungs-Beanspruchungs-Modell



Was wird unter Arbeitsinhalte/Arbeitsaufgabe verstanden?

Begriffsbestimmung Arbeitsaufgabe

Die DIN EN ISO 6385:2004 definiert die Arbeitsaufgabe als „**eine zur Erfüllung eines vorgesehenen Arbeitsergebnisses erforderliche Aktivität oder Anzahl von Aktivitäten des Arbeitenden/Benutzers**“.

Die Arbeitsaufgabe bestimmt somit, welche Arbeitsleistungen (körperlich, psychisch) von Arbeitenden gefordert werden, um ein gewünschtes Arbeitsergebnis zu erreichen.

Arbeitsinhalt

Der Arbeitsinhalt beschreibt die Art der Tätigkeit, die der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ausführt.

Daraus ergeben sich u. a. die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse, die benötigt werden, um die Aufgaben erfüllen zu können.

Wann sind Arbeitsaufgaben gut gestaltet?

Arbeitsaufgaben sind gut gestaltet, wenn

- sie mehrere Aspekte einer Aufgabe beinhalten, z. B. vorbereitende, ausführende oder kontrollierende Tätigkeiten.

Montage von Produkten



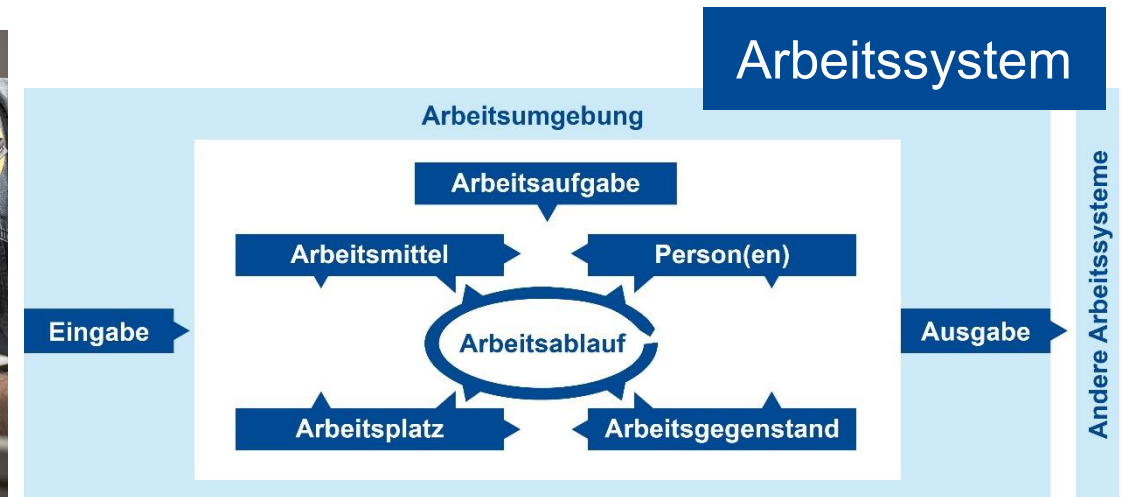
Erstellung einer Präsentation



Arbeitsaufgaben sind gut gestaltet, wenn

- sie von den Beschäftigten als ein bedeutsamer Beitrag zum Arbeitssystem erkannt und verstanden werden können.
- sie einen angemessenen Grad an Handlungs- und Entscheidungsspielraum hinsichtlich Tempo, Vorgehensweise und Vorrang von Aufgaben ermöglichen.

Handlungsspielraum als
Schreiner/Schreinerin



Grafik: BGHM

Arbeitsaufgaben sind gut gestaltet, wenn

- sie den Einsatz und die Entwicklung einer Vielfalt von bestehenden Fertigkeiten, Begabungen, Tätigkeiten und Bewegungen ermöglichen und dabei den Voraussetzungen der Beschäftigten entsprechen.
- sie Möglichkeiten für die Entwicklung und den Erwerb neuer Fertigkeiten schaffen (z. B. durch Qualifikation und/oder Lernen in der Arbeit).

Qualifikation



Fertigkeiten



Arbeitsaufgaben sind gut gestaltet, wenn

- ergonomische Standards bei der Gestaltung von taktgebundener Arbeit berücksichtigt werden.
- die für die Erledigung notwendigen Informationen rechtzeitig, verständlich, der Situation angemessen und in geeigneter Form zur Verfügung gestellt werden.



Ergonomie auf Produktionslinie



Informationen

Arbeitsaufgaben sind gut gestaltet, wenn

- emotional überfordernde Situationen und traumatische Ereignisse so weit wie möglich verhindert werden.
- Beschäftigte vor Gewalt, Aggressionen, Bedrohungen und Übergriffen durch andere Personen (z. B. durch Kunden/innen, Patienten/innen, Schülern/innen, Lieferanten/innen) geschützt werden.
- Unterstützungs- und Bewältigungsmöglichkeiten im Umgang mit emotional belastenden und traumatischen Ereignissen (z. B. Notfallmanagement, Nachsorge) bestehen.



Wie steht es um Ihre Arbeitsaufgabe?

Kurzer Check der Arbeitsinhalte/-aufgaben mit der BGHM-Checkliste FI 0052

Nr. 0052
Stand 03/2025

FI

Fach-Information

Arbeitsbedingte psychische Belastung

Teil I – Hilfe zur Ermittlung und Bewertung wesentlicher Merkmale

Inhalt:
Erläuterungen
Checkliste Teil I



WOZU

Ungünstig gestaltete, arbeitsbedingte psychische Belastungsfaktoren fördern Stress, Risikoverhalten, Improvisation und Hilflosigkeit. Das Unfallrisiko steigt. Abhängig von der Intensität und Dauer der Einwirkung sowie den persönlichen Beeinflussungsmöglichkeiten (Ressourcen) können sie auch Gesundheitsbeeinträchtigungen hervorrufen (vgl. Handbuch Gefährdungsfaktoren – www.baua.de). Die Fach-Informationen 0052 und 0053 unterstützen Sie dabei, dem entgegenzuwirken. Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen verbessern ebenfalls die Resilienz und Gesundheitskompetenz. Weiterführende Informationen: www.bghm.de – Webcode 234.

WER/WIE

Die vorliegende Checkliste unterstützt bei der Ermittlung, Bewertung und Dokumentation von Gefährdungen durch arbeitsbedingte psychische Belastung gemäß dem Arbeitsschutzgesetz. Sie kann als Beobachtungsinterview, Befragung oder in Gesprächsrunden eingesetzt werden. Die systematische Einbeziehung der Beschäftigten als Expertinnen und Experten für die Abläufe und Strukturen an ihren Arbeitsplätzen wird ausdrücklich empfohlen.

Schritt 1: Ermittlung der Belastung (Analyse, Spalten 3 und 4)

Ob Einwirkungen in kritischer Ausprägung vorhanden sind, wird tätigkeitsbezogen geprüft.

Schritt 2: Bewertung der Gefährdung (Spalten 5 und 6)

Die Ermittlungsergebnisse müssen besprochen und konsensbasiert beurteilt werden. Dabei sind auch Wechselwirkungen mit anderen Gefährdungsfaktoren zu beachten. Beurteilungskriterien sind

1. gesetzliche Festlegungen und untergesetzliche Konkretisierungen der Schutzziele (Grenzwerte, Gestaltungsziele in Verordnungen und Technischen Regeln, z. B. ASR A3.7, TRBS 1151) oder
2. gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse (GDA-Empfehlungen: www.gda-psyche.de und die IGA-Reporte 31/32: www.iga-info.de) oder
3. betriebliche Kriterien (Unfallhäufigkeit, AU-Quote, Betriebsklima, Beschwerden etc.), die bei Fehlen der Kriterien nach 1. und 2. herangezogen werden können.

Schritt 3: Schutzmaßnahmen ableiten und umsetzen (unterhalb der Tabellen)

Liegen Gefährdungen vor, müssen Schutzmaßnahmen ergriffen werden. Empfohlen wird die Ableitung betriebsspezifischer Maßnahmen in Workshops anhand der BGHM-Broschüre VER-002 „Gemeinsam zu gesunden Arbeitsbedingungen“ (www.bghm.de – Webcode 4267 - Formulare, Checklisten, Betriebsanweisungen). Anregungen zu Schutzmaßnahmen sind unter www.inqa.de sowie in den Fach-Informationen FI 0028 und FI 0053 zu finden.

Schritt 4: Wirksamkeitskontrolle und Nachverfolgung

Eine Veränderungsmessung und eine Dokumentation sind erforderlich. Wir empfehlen die systematische und ressourcenschonende Integration in das im Unternehmen bereits vorhandene Dokumentations- und Managementsystem.

Haben Sie Fragen zum Fachwissen Arbeitsschutz? Dann kontaktieren Sie uns gerne über unsere zentrale Rufnummer: 06131 802-0
© BGHM

Herausgeber:
Berufsgenossenschaft Holz und Metall
www.bghm.de

BGHM-Checkliste FI 0052 – Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe 01

Psychische Einwirkung (Gestaltungsbereich)	Arbeitsinhalt und Arbeitsaufgabe kritische Ausprägungen	„Nein“ Trifft nicht zu	„Ja“ Trifft zu →	Die Gefährdung* der Gesundheit/Sicherheit ist	
				wenig wahrscheinlich	wahrscheinlich
Vollständigkeit der Arbeitsaufgabe	Die Tätigkeit ist unvollständig oder kleinteilig, also nur vorbereitend, nur ausführend oder nur kontrollierend (z. B. ausschließlich Maschinen bedienen oder nur Sichtprüfung zur Qualitätskontrolle).				
Variabilität (Abwechslungs- reichtum)	Die Anforderungen der Tätigkeit sind in der Regel gleich bzw. abwechslungsarm (einseitige Anforderungen durch wenige, ähnliche Arbeitsgegenstände und Arbeitsmittel).				
	Die Arbeitsschritte der Tätigkeit wiederholen sich häufig in kurzen Abständen (einseitige Anforderungen durch häufige Wiederholungen gleichartiger Handlungen in kurzen Takten < 31 Sekunden).				
	Es müssen mehrere Tätigkeiten gleicher Priorität zur gleichen Zeit mit derselben Aufmerksamkeit durchgeführt werden (Multitasking).				
Handlungsspielraum	Beschäftigte haben <u>keinen</u> Einfluss auf den Inhalt der zu verrichtenden Arbeit (auf das, was zu tun ist: Tätigkeiten, Handgriffe, Abläufe etc.).				
	Beschäftigte haben <u>keinen</u> Einfluss auf Arbeitsumfang/-menge/-ziele („was und wie viel getan werden muss“) pro Arbeitsschicht/Arbeitstag.				
	Beschäftigte haben <u>keinen</u> Einfluss auf die Auswahl der Methoden/Verfahrensweisen/Arbeitsmittel („womit“) der zu verrichtenden Tätigkeit (Arbeitsmethoden/-verfahren).				
	Beschäftigte haben <u>keinen</u> Einfluss auf die Reihenfolge der Arbeitsschritte (Reihenfolge der Tätigkeiten).				
	Die Arbeitstätigkeiten sind eng an einen hohen Takt gebunden (z. B. Fließbandarbeit ohne/ mit geringem/nicht ausreichendem Produkt- oder Materialpuffer).				
Information/ Informationsangebot	Für die Tätigkeit stehen regelmäßig zu viele Informationen zur Verfügung (zu umfangreiches, paralleles Angebot, ungeklärte Priorität – z. B. durch zu viele Anzeigen, Medien, Aushänge = Reizüberflutung).				
	Die für die Tätigkeit benötigten Informationen sind ungünstig dargeboten (z. B. sprachlich oder optisch).				
	Die für die Tätigkeit benötigten Informationen sind unvollständig (lückenhaft, wichtige Informationen fehlen, nicht aktuell, unklare Ziele, unklare Quelle...).				

Quelle: BGHM (Auszug aus der FI 0052, 03/2025)


BGHM-Checkliste FI 0052 – Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe 02

Psychische Einwirkung (Gestaltungsbereich)	Arbeitsinhalt und Arbeitsaufgabe kritische Ausprägungen	„Nein“ Trifft nicht zu	„Ja“ Trifft zu ➔	Die Gefährdung* der Gesundheit/Sicherheit ist	
				wenig wahrscheinlich	wahrscheinlich
Qualifikation	Die Qualifikation des/der Beschäftigten entspricht regelmäßig <u>nicht</u> den Anforderungen/Veränderungen der Arbeitsaufgaben. Es folgt <u>keine</u> Kompetenzanpassung (z. B. hochqualifizierte Beschäftigte für einfache Tätigkeiten, Überforderung/Unterforderung).				
	Beschäftigte erhalten bei der Übertragung von Arbeitsaufgaben <u>keine</u> ausreichende Einweisung bzw. Gelegenheit zur Einarbeitung in die (neue) Tätigkeit (<u>kein</u> verlässlicher Plan, unzureichende Personalentwicklung).				
Emotionale Inanspruchnahme	Bei der Tätigkeit ist es wahrscheinlich, dass emotional traumatisierende Ereignisse miterlebt werden müssen (Umgang mit schwerer Krankheit, schweren Unfällen, Sterben und Tod, Amokläufen oder Suizid).				
	Die Tätigkeit erfordert, regelmäßig auf die Bedürfnisse und Gefühle anderer Menschen einzugehen (Gefühle anderer Menschen „abpuffern“, „auffangen“).				
	Die Tätigkeit erfordert es ständig, bestimmte Verhaltensweisen (Gefühle) zu zeigen, unabhängig von den eigenen Empfindungen (z. B. immer gleichbleibend freundlich, zuvorkommend, gut gelaunt oder dynamisch auftreten, weil man unter Beobachtung steht; „man kann quasi nie die eigenen Gefühle zeigen“).				
	Die Tätigkeit erfordert regelmäßig einen Umgang mit eskalierenden Konflikten.			Trifft die Beschreibung zu, besteht automatisch Handlungsbedarf!	

Quelle: BGHM (Auszug aus der FI 0052, 03/2025)

Was ist bei Ihnen herausgekommen?

Gab es bei Ihnen kritische Ausprägungen? Wenn ja: Wie viele?




Nr. 0052
Stand 03/2025

Fach-Information
Arbeitsbedingte psychische Belastung
Teil I – Hilfe zur Ermittlung und Bewertung wesentlicher Merkmale

FI

Inhalt:
Erläuterungen
Checkliste Teil I



WOZU
Ungünstig gestaltete, arbeitsbedingte psychische Belastungsfaktoren fördern Stress, Risikoverhalten, Improvisation und Hilflosigkeit. Das Unfallrisiko steigt. Abhängig von der Intensität und Dauer der Einwirkung sowie den persönlichen Beeinflussungsmöglichkeiten (Ressourcen) können sie auch Gesundheitsbeeinträchtigungen hervorrufen (vgl. Handbuch Gefährdungsfaktoren – www.baua.de). Die Fach-Informationen 0052 und 0053 unterstützen Sie dabei, dem entgegenzuwirken. Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen verbessern ebenfalls die Resilienz und Gesundheitskompetenz. Weiterführende Informationen: www.bghm.de – Webcode 234.

WER/WIE
Die vorliegende Checkliste unterstützt bei der Ermittlung, Bewertung und Dokumentation von Gefährdungen durch arbeitsbedingte psychische Belastung gemäß dem Arbeitsschutzgesetz. Sie kann als Beobachtungsinterview, Befragung oder in Gesprächsrunden eingesetzt werden. Die systematische Einbeziehung der Beschäftigten als Expertinnen und Experten für die Abläufe und Strukturen an ihren Arbeitsplätzen wird ausdrücklich empfohlen.

3 und 4)
sind, wird tätigkeitsbezogen geprüft.

5)
sensiblen beurteilt werden. Dabei sind auch Wechselwirkungen
Bewertungskriterien sind
Anforderungen der Schutzziele (Grenzwerte,
Regeln, z. B. ASR A3.7, TRGS 1151) oder
(GDA-Empfehlungen: www.gda-psyche.de und
Betriebsklima, Beschwerden etc.), die bei Fehlen der Kriterien

(unterhalb der Tabellen)
ergriffen werden. Empfohlen wird die Ableitung betriebsspezifischer
Schritte VER-002 „Gemeinsam zu gesunden Arbeitsbedingungen“
(Betriebsanweisungen). Anregungen zu Schutzmaßnahmen sind unter
3 und FI 0053 zu finden.

sind erforderlich. Wir empfehlen die systematische und ressourcen-
vorhandene Dokumentations- und Managementsystem.

Haben Sie Fragen zum Fachwissen Arbeitsschutz? Dann kontaktieren
Sie uns gerne über unsere zentrale Rufnummer: 06131 802-0
© BGHM

Herausgeber:
Berufsgenossenschaft Holz und Metall
www.bghm.de

Arbeitsaufgabe: Auswirkungen auf Gesundheit und Psyche?

Indikatoren für die Gesundheitsgefährdung durch psychische Belastung

aus dem iga.Report 31

Initiative Gesundheit & Arbeit (iga) (iga-info.de)



Folgende psychische Belastungsfaktoren sind als potenziell gesundheitsgefährdend zu bewerten:

Arbeitsbelastung	Herz-Kreislauf-Erkrankung	Typ2-Diabetes	Depression	Angst	Psychische Beeinträchtigung ¹
zu wenig Handlungsspielraum (geringe Job Control)	ja	-	ja+	-	ja
zu hohe Arbeitsintensität (hoher Job Demand)	nein	-	ja+	-	ja
Job Strain (hohe Arbeitsintensität bei geringem Handlungsspielraum)	ja+	ja	ja	Hinweis+	ja
fehlende oder geringe soziale Unterstützung	Hinweis	-	ja	-	ja
Iso-Strain (Job Strain bei geringer sozialer Unterstützung)	Hinweis+	-	ja	nein	-
lange Arbeitszeiten	-	-	-	-	ja+
viele Überstunden	ja	Hinweis	Hinweis+	-	-
ungünstig gestaltete Schichtarbeit	ja	Hinweis+	-	-	-
hohe Arbeitsplatzunsicherheit	ja	-	-	-	ja+
Rollenstress / Unsicherheit	-	-	ja	ja+	
Mobbing / Bullying	-	-	ja+	ja+	ja+
Effort-Reward-Imbalance	ja	-	Hinweis+	-	ja

Vgl.: iga.report 31 (Hrsg.: iga - Initiative Gesundheit und Arbeit, 10/2015)

¹manche Autorinnen und Autoren haben verschiedene psychische Störungen in einer abhängigen Variablen „common mental disorders“ (psychische Beeinträchtigungen) zusammengefasst

Ergebnisse

- 55 Metaanalysen und systematische Reviews
- Bewertung der gefundenen Zusammenhänge
- Folgendes Bewertungsschema:

Bewertung	Erläuterung
ja +	Zusammenhang belegt von mehreren, qualitativ guten Metaanalysen
ja	Zusammenhang von einer guten Metaanalyse belegt
nein	es liegen Metaanalysen vor, die keinen Zusammenhang finden; es liegen nur systematische Reviews vor, die keinen Zusammenhang finden
Hinweis +	es liegen keine Metaanalysen vor, aber mehrere systematische Reviews, die für einen Zusammenhang sprechen
Hinweis	es liegen keine Metaanalysen vor, aber ein systematischer Review, der für einen Zusammenhang spricht
-	es liegen in ihren Ergebnissen widersprüchliche Metaanalysen oder systematische Reviews vor

Vgl.: iga.report 31 (Hrsg.: iga - Initiative Gesundheit und Arbeit, 10/2015)

Gestaltungsbereich „Arbeitsinhalt / Arbeitsaufgabe“

Maßnahmen der Arbeitsgestaltung

Vollständigkeit der Aufgabe

Mögliche Gestaltungsansätze

- Anreichern von Ausführungsaufgaben, zum Beispiel durch die Übertragung von Aufgaben, die die eigene Arbeit vorbereiten, organisieren und kontrollieren; dies führt auch zu höherer Eigenverantwortlichkeit
- Abstimmung mit vor- und nachgelagerten Bereichen ermöglichen
- Aufgabenwechsel durchführen
- Mischung von geistig fordernden Aufgaben mit Routinetätigkeiten

Handlungsspielraum

Mögliche Gestaltungsansätze

- zeitliche und/oder inhaltliche Freiheitsgrade schaffen, zum Beispiel durch Springer
- andere Aufgabenteilung und -kombination vornehmen
- technische oder personelle Vorankündigung von Handlungserfordernissen organisieren

Variabilität (Abwechslungsreichtum)

Mögliche Gestaltungsansätze

- zu starke Aufgabenteilung zwischen den Beschäftigten reduzieren
- Aufgabenerweiterung (job enrichment, job enlargement) vornehmen
- Aufgabenwechsel (job rotation) ermöglichen

Information / Informationsangebot

Mögliche Gestaltungsansätze

- Informationen abrufbar machen, zum Beispiel technische Lösungen schaffen, aktuelle Informationen im Intranet
- Informationsbedarf optimieren, zum Beispiel erweitern oder reduzieren
- Informationsdarstellung verbessern, zum Beispiel Anzahl der Monitore reduzieren
- Umgang mit digitalen Medien ändern, zum Beispiel für E-Mails eingeschränkte Adresslisten einführen
- transparente Informationsflüsse schaffen, zum Beispiel durch das Treffen von betrieblichen Regelungen: Wer muss an wen wann berichten?

Qualifikation

Mögliche Gestaltungsansätze

Bei nicht ausreichender Qualifikation:

- Wiederholen der Tätigkeit zum Erwerb der fehlenden Qualifikation oder Springer einplanen
- Einarbeitung gewährleisten
- regelmäßige Unterweisungen durchführen
- systematische Personalentwicklung: Fort- und Weiterbildung individuell planen, insbesondere vor bekannten Veränderungen

Bei Überqualifikation:

- zielorientierte Personalauswahl vornehmen: Anforderungsprofil einer Tätigkeit und individuelle Leistungsvoraussetzungen der Arbeitsplatzinhaber überprüfen (die richtige Frau, der richtige Mann am richtigen Ort)
- höherwertige Aufgaben übertragen

Emotionale Inanspruchnahme

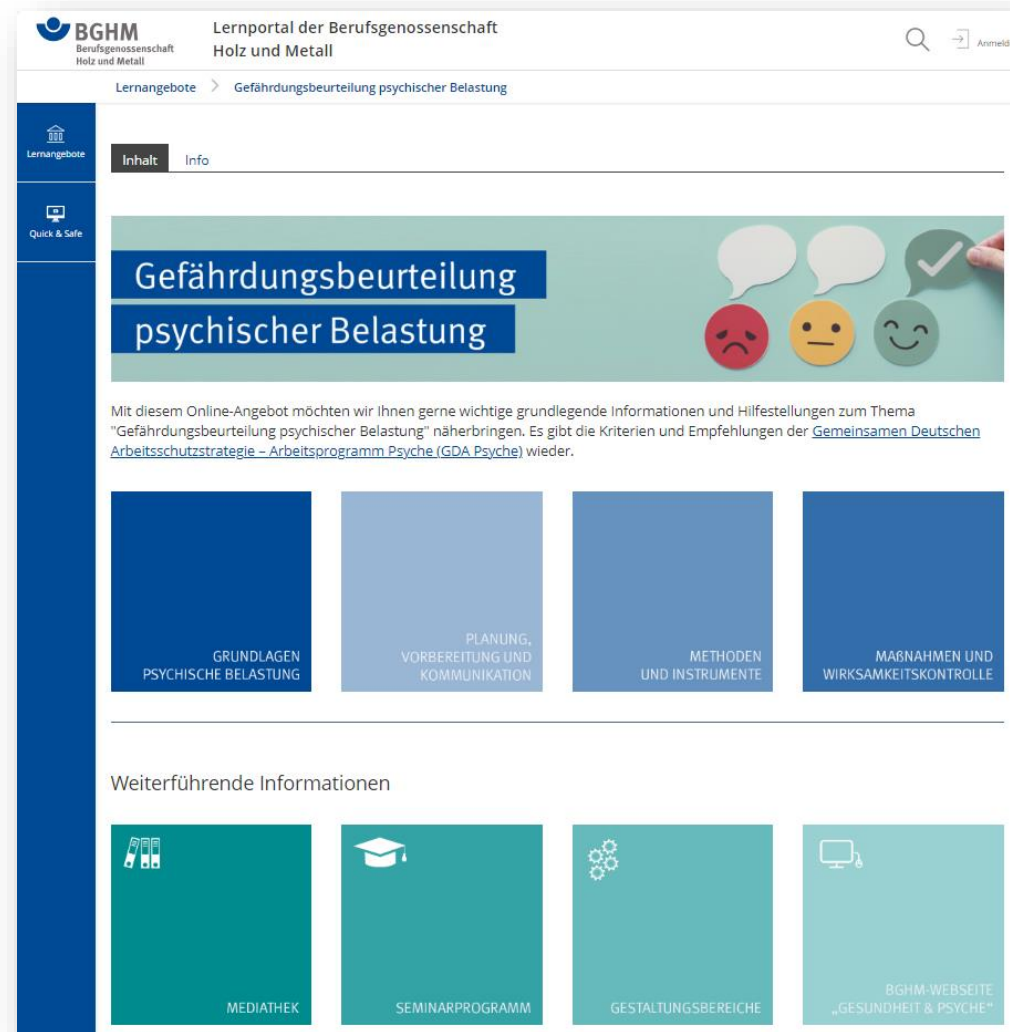
Mögliche Gestaltungsansätze

- soziale Unterstützung ermöglichen, zum Beispiel bei Bedarf Hilfe holen können
- soziale und kommunikative Kompetenzen erweitern, zum Beispiel mit Deeskalationstrainings
- Supervisions- und/oder Coaching-Angebote schaffen, Gruppengespräche führen
- im Bereich Unternehmenskultur: Grenzen festlegen (Wann darf "Nein" gesagt werden?)
- Arbeitsplatzwechsel oder Misch Tätigkeiten ermöglichen, die einen Wechsel zu Anforderungen ohne Emotionsarbeit ermöglichen

Weitere Informationen

BGHM-Lernportal

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung



The screenshot displays the BGHM (Berufsgenossenschaft Holz und Metall) Lernportal. The header includes the BGHM logo, the text 'Lernportal der Berufsgenossenschaft Holz und Metall', and a search icon. The main navigation bar shows 'Lernangebote' and 'Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung'. The left sidebar contains 'Lernangebote' and 'Quick & Safe' links. The main content area features a title 'Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung' with a graphic of three speech bubbles (red sad face, yellow neutral face, green happy face with a checkmark). Below the title, a paragraph states: 'Mit diesem Online-Angebot möchten wir Ihnen gerne wichtige grundlegende Informationen und Hilfestellungen zum Thema "Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung" näherbringen. Es gibt die Kriterien und Empfehlungen der [Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie – Arbeitsprogramm Psyche \(GDA Psyche\)](#) wieder.' Below this text are four blue boxes representing the course structure: 'GRUNDLAGEN PSYCHISCHE BELASTUNG', 'PLANUNG, VORBEREITUNG UND KOMMUNIKATION', 'METHODEN UND INSTRUMENTE', and 'MAßNAHMEN UND WIRKSAMKEITSKONTROLLE'. At the bottom, a section titled 'Weiterführende Informationen' contains four teal boxes: 'MEDIATHEK', 'SEMINARPROGRAMM', 'GESTALTUNGSBEREICHE', and 'BGHM-WEBSEITE „GESUNDHEIT & PSYCHE“'.

Weitere Informationen

www.bghm.de

Webcode: 4267

Webcode: 234

 **BGHM**
Berufsgenossenschaft
Holz und Metall

Mitgliedschaft und Beitrag ▾

Versicherungsschutz und Leistungen ▾

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ▾

Qualifizierung und Seminare ▾

Suche / Webcode

Suche

Startseite / Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz / Fach-Themen / Gesundheit und Psyche

Vorlesen

Home

Mitgliedschaft und Beitrag

Versicherungsschutz und Leistungen

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Gefährdungsbeurteilungen

Forschung

Praxishilfen

Fach-Themen

Atemwegsinfektionen / Corona

Arbeitsmedizinische Vorsorge

Arbeitsschutzausschuss

Arbeitsstätten

Asbest

Bauarbeiten

Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung

Arbeitsschutz bei Auslandseinsätzen

Brand- und Explosionsschutz

Elektrotechnik

Elektromagnetische Felder (EMF)

Enge Räume

Ergonomie und

Gesundheit und Psyche



Die heutige Arbeitswelt ist komplex und durch eine zunehmende Digitalisierung sowie Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben gekennzeichnet. Dieser Wandel stellt Unternehmensverantwortliche und Führungskräfte vor die Frage, wie die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten erhalten beziehungsweise gefördert werden kann – das schließt die Psyche mit ein.

Die betriebliche Präventionsarbeit auf dem Gebiet „Gesundheit und Psyche“ sollte die nachstehenden Themenfelder beinhalten.

Hierzu sowie zu weiteren gesundheitsrelevanten Themenfeldern, finden Sie Informationen und Handlungshilfen:

- [Psychische Belastung](#)
- [Suchtprävention](#)
- [Gesundheit im Betrieb](#)
 - Betriebliches Gesundheitsmanagement
 - Betriebliches Eingliederungsmanagement
 - Beschäftigungsfähigkeit
 - Arbeitszeit
- [Präventionskultur und Verhalten](#)
- [Mobiles Arbeiten und Digitalisierung](#)

Präventionsguide Psyche



Quelle: praeventionsguidepsyche.de, © 2025 systemkonzept – Gesellschaft für Systemforschung und Konzeptentwicklung mbH, Köln



www.praeventionsguidepsyche.de