

<b>Psychische Stressoren</b>	<b>TeaM</b>
------------------------------	-------------

**Zielstellung:** Die Teilnehmenden lernen Kriterien, entsprechende Beschreibungen, Ressourcen und Belastungen kennen. Um einen Austausch zwischen den Teilnehmenden her zu stellen, soll die Station in Gruppen durchgeführt werden.  
Es gibt 41 Kriterien. Um zu verhindern, dass sich der Ehrgeiz der Teilnehmenden auf die Zusammensetzung der Puzzleteile reduziert und die Inhalte nicht mehr wahrgenommen werden, sollten jeweils 4 Kriterien mit den dazugehörigen Teilen zusammen gepackt sein.

**Variante 1**

**Methode:** Quartett-Puzzle mit den 4 Aspekten, jede Gruppe soll mindestens 4 Kriterien zusammenpuzzeln.  
Diese Station kann in Einzelarbeit durchgeführt werden, mehrere Personen wären für den Austausch sinnvoll.

**Material:** Farbige DIN A 4 Blätter mit den Texten werden zerschnitten, vorbereitet sind jeweils 4 Kriterien, so dass lediglich 16 Puzzleteile z.B. in einem Umschlag sind.

<b>Kriterium</b>	<b>Beschreibung</b>
<b>Belastung</b>	<b>Ressource</b>

### Variante 2

**Methode:** Bei größeren Veranstaltungen für Tischgruppen entsprechend der TeilnehmerInnenzahl mehrere (mindestens 4 verschiedene) Puzzle gemischt auf den Tisch legen und in der Gruppe puzzeln lassen. Dabei darauf hinweisen, dass die Gruppe sich vordergründig am Text orientieren soll (nicht an der Puzzleteilform). Nach einer bestimmten Zeit kann zum nächsten Tisch gewechselt werden und weitere Kriterien gepuzzelt werden.

**Material:** Farbige DIN A 4 Blätter mit den Texten werden zerschnitten, vorbereitet sind jeweils mindestens 4 Kriterien, so dass lediglich 16 Puzzleteile z.B. in einem Umschlag sind. Die Gesamtzahl der Kriterien muss entsprechend der TN-Zahl und der Tischplätze aufgeteilt werden – dabei sollten mindestens 4 Kriterien pro Tisch vorgesehen werden.

### Variante 3

**Methode:** Für Betriebsversammlungen bzw. Workshops geeignet  
Die Kriterien aus der Checkliste (siehe CD) auf Karten schreiben, Dabei je nach Situation und Gruppenzusammensetzung eine relevante Auswahl treffen  
Vorbereitete Karten auf einer Pinnwand untereinander anordnen und eine Tabelle erstellen. Beschäftigte punkten lassen, welche Kriterien aus ihrer Sicht wichtig sind, bearbeitet zu werden. Nach einer Gewichtung, bei einzelnen Kriterien in die Tiefe gehen und an ihnen konkret arbeiten - was funktioniert nicht (Wut, Unzufriedenheit)– was könnte anders laufen (Hoffnung) was könnte anders gemacht werden (Aktion).

Kriterium	Sehr wichtig	auch noch wichtig
Entwicklungsmöglichkeiten	III	
Führungsverhalten	I	II
Lernförderlichkeit		
Grenzen Arbeitswelt/Privatleben	II	I

<b>Psychische Stressoren</b>	<b>TN - M</b>
------------------------------	---------------

Personen: 1 – 6  
Lösungsblatt: ja

### Variante 1

#### Darum geht´s:

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.

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.

Die hier vorgestellten Kriterien, welche Belastungs- und Gefährdungsfaktoren bzw. Ressourcenpotentiale abbilden, stammen aus einer Checkliste, die als Analyseinstrument für die Mitbestimmung bei den Gefährdungsbeurteilungen genutzt werden kann.

### Stationsarbeit:

Diese Station kannst du allein bearbeiten, doch empfehlen wir die Arbeit mit mehreren Teilnehmenden.

Es gibt Umschläge, in denen vier Kriterien, die Beschreibungen, die Belastungen und die Ressourcen dazu enthalten sind. Füge die passenden Teile zusammen, die zusammen gehören. Um die Arbeit ein wenig zu erleichtern, sind die Stücke nicht gerade geschnitten.

Kriterium	Beschreibung
Belastung	Ressource

Tausche dich mit deinen Mitmachenden aus.

Bitte stecke die gemischten Teile wieder in den entsprechenden Umschlag.

Weitere Informationen findest du auf der Internetseite:

<https://arbeiten-leben.verdi.de/gesundheitsmanagement/gebrahrungsbeurteilung>

Die Checkliste kannst du auch bei den Teamenden einsehen.

<b>Psychische Stressoren</b>	<b>TN - M</b>
------------------------------	---------------

Personen:4-8  
Lösungsblatt: ja

## Variante 2

### Darum geht´s:

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.

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.

Die hier vorgestellten Kriterien, welche Belastungs- und Gefährdungsfaktoren bzw. Ressourcenpotentiale abbilden, stammen aus einer Checkliste, die als Analyseinstrument für die Mitbestimmung bei den Gefährdungsbeurteilungen genutzt werden kann.

### Gruppenarbeit am Tisch

Auf dem Tisch liegen Puzzleteile. Immer 4 Teile ergeben ein Gesamtbild. (siehe Schema) Lest die einzelnen Inhalte durch. Fügt die passenden Teile zusammen, die zusammen gehören. Verständigt euch darüber, ob ihr die dargestellten Informationen nachvollziehen könnt.

Nach einer Zeit, die vom Teamer/der Teamerin vorgegeben sind, vermischt die Puzzler wieder und geht zum nächsten Tisch usw.

Kriterium	Beschreibung
Belastung	Ressource

Tauscht euch aus, welche der Kriterien bei euch eine Rolle spielen und bearbeitet dann das Thema weiter, wie es im Betrieb stärker thematisiert werden kann.

Weitere Informationen findest du auf der Internetseite:

<https://arbeiten-leben.verdi.de/gesundheitsmanagement/gefaehrdungsbeurteilung>

Die Checkliste kannst du auch bei den Teamenden einsehen.

<b>Psychische Stressoren</b>	<b>TN - M</b>
------------------------------	---------------

Personen:4-5 pro Pinnwand

### Variante 3

#### Darum geht´s:

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.

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.

Die hier vorgestellten Kriterien, welche Belastungs- und Gefährdungsfaktoren bzw. Ressourcenpotentiale abbilden, stammen aus einer Checkliste, die als Analyseinstrument für die Mitbestimmung bei den Gefährdungsbeurteilungen genutzt werden kann.

### Arbeitsaufgabe an der Wandzeitung

An den Wandzeitungen befinden sich neutral formulierte Kriterien, die meist sowohl eine Ressource als auch ein Belastungspotential darstellen und dadurch zur Gesundheitsförderung beitragen bzw. zu einer Gefährdung führen können.

Schätze aus deiner Erfahrung ein, welche dieser Kriterien für dich in deiner Tätigkeit von großer Bedeutung sind bzw. noch wichtig sind und bei der Bearbeitung von Arbeitsbelastungen (Gefährdungsbeurteilung) berücksichtigt werden müssen, z.B. im Rahmen einer Befragung.

Verwende dazu die dir zur Verfügung gestellten Klebepunkte bzw. kennzeichne sie durch Striche in den dafür vorgesehenen Spalten.

Kriterium	sehr wichtig	auch noch wichtig
...	III	
....	I	II
...		
...	II	I

Im weiteren Verlauf könnt ihr gemeinsam an einigen konkreten Beispielen weiterarbeiten.

Weitere Informationen findest du auf der Internetseite:

<https://arbeiten-leben.verdi.de/gesundheitsmanagement/gefaehrdungsbeurteilung>

Die Checkliste kannst du auch bei den Teamenden einsehen.



Psychische Stressoren		Lösungsblätter
<h2>Kriterium</h2> <p><b>Qualifikationsanforderungen / Lernförderlichkeit</b></p>	<h2>Beschreibung</h2> <p>... beschreiben den Zusammenhang der Anforderung bei der Arbeit und den erlernten und erworbenen Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten</p>	
<h2>Belastung</h2> <p>Stress, Termindruck, Ausdehnung der Arbeitszeit, mangelnde Bewältigung der Belastung, Versagensgefühl</p>	<h2>Ressource</h2> <p>Sicherheit im Umgang mit der Arbeitsaufgabe, Erfolgsergebnis, Anerkennung, Motivation</p>	

<p><b>Kriterium</b></p> <p><b>Vielfalt / Variabilität</b></p>	<p><b>Beschreibung</b></p> <p>... beschreibt Abwechslung, vielfältige, sich verändernde Anforderungen</p>
<p><b>Belastung</b></p> <p>Monotonie, Motivationsverlust, Verlust von Kompetenzen</p> <p>zu große Vielfalt</p>	<p><b>Ressource</b></p> <p>Belastungswechsel, Kompetenzerhalt, -weiterentwicklung, Spaß</p>

<p><b>Kriterium</b></p> <p><b>Wechselnde Anforderungen</b></p>	<p><b>Beschreibung</b></p> <p>... beschreibt das Ausmaß, in dem sich auf unterschiedliche Bedingungen und Situationen eingestellt werden muss</p>
<p><b>Belastung</b></p> <p>Überforderung, Stress, Konflikte, Veränderungsängste</p>	<p><b>Ressource</b></p> <p>Belastungswechsel, Kompetenzerhalt, -weiterentwicklung, Spaß</p>

<p><b>Kriterium</b></p> <p><b>Verantwortung für Personen</b></p>	<p><b>Beschreibung</b></p> <p>Gemeint als Personen sind KollegInnen, Kundinnen und Kunden, PatientInnen und die Verantwortung der Führungskraft</p>
<p><b>Belastung</b></p> <p>Stress, Schlaflosigkeit, Burn-out, Abstumpfung, Ängstlichkeit, Überforderung, Angst vor Arbeitsplatzverlust, Zielkonflikt zwischen der Verantwortung für Personen und der Verantwortung für ein betriebswirtschaftliches Ergebnis</p>	<p><b>Ressource</b></p> <p>Anerkennung, positives Feedback, Motivation, Erfolgserlebnis, Sinnhaftigkeit</p>

<h2>Kriterium</h2> <p><b>Verantwortung für</b> – <b>Qualität des Produktes / der Dienstleistung</b> - <b>Qualität des Arbeitsmittels</b> - <b>Ziele und Ergebnisse</b></p>	<h2>Beschreibung</h2> <p>Verantwortung für – Qualität des Produktes / der Dienstleistung - Qualität des Arbeitsmittels - Ziele und Ergebnisse</p>
<h2>Belastung</h2> <p>Stress, Ängstlichkeit, Überforderung, Angst vor Arbeitsplatzverlust, Aufsichtsversagen, Bedienungsfehler</p>	<h2>Ressource</h2> <p>Selbstbewusstsein, Ergonomie, Identifikation mit dem Produkt bzw. der Dienstleistung</p>

<h2>Kriterium</h2> <p><b>Handlungsspielraum / Entscheidungsspielraum (Dilemma zwischen Realität und Vorgaben, zwischen Menge und Qualitätsanspruch)</b></p>	<h2>Beschreibung</h2> <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</li></ul> <p>Einfluss auf Qualität der Arbeit</p>
<h2>Belastung</h2> <p>Verstärkung anderer Belastungsfaktoren, Fremdsteuerung, Desinteresse, Demotivation, Gleichgültigkeit, keine Nutzung der Kompetenzen</p> <p>Selbstausschöpfung (Überschreitung der Anforderungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz)</p>	<h2>Ressource</h2> <p>Möglichkeit, mit anderen Belastungsfaktoren besser umzugehen und kann zur Reduzierung beitragen, Freiräume</p>

<p><b>Kriterium</b></p> <p><b>Ganzheitlichkeit</b></p>	<p><b>Beschreibung</b></p> <p>... beschreibt das Ausmaß, in dem die Arbeit in ihren Gesamtzusammenhängen verstanden bzw. geleistet wird</p>
<p><b>Belastung</b></p> <p>Desinteresse, ungenutzte Kompetenzen und Fähigkeiten, Konfliktpotenzial</p>	<p><b>Ressource</b></p> <p>Bewusstsein der eigenen Bedeutung im Gesamtzusammenhang, Motivation, Qualitätsbewusstsein steigt, Verantwortungsbewusstsein</p>

<h2>Kriterium</h2> <p><b>Überforderung</b> - qualitativ - quantitativ</p>	<h2>Beschreibung</h2> <p>... beschreibt das Ausmaß, in dem die Arbeit ausführbar ist, in Bezug auf Menge und Schwierigkeitsgrad, die auch von inneren und äußeren Rahmenbedingungen abhängig sind</p>
<h2>Belastung</h2> <p>Stress, Termindruck, Ausdehnung der Arbeitszeit, mangelnde Bewältigung der Belastung, Versagensgefühl, Leistungsdruck, Burnout, psychische Ermüdung, innere Kündigung</p>	<h2>Ressource</h2> <p>Solidarisierungsmöglichkeit</p>



<p><b>Kriterium</b></p> <p><b>Unterforderung</b></p>	<p><b>Beschreibung</b></p> <p>... beschreibt in wie weit vorhandene physische und psychische Fähigkeiten genutzt werden können</p>
<p><b>Belastung</b></p> <p>Innere Kündigung, Kompetenzverlust, mangelndes Selbstwertgefühl, Konfliktpotenzial, Desinteresse</p>	<p><b>Ressource</b></p> <p>keine</p>

<p><b>Kriterium</b></p> <p><b>Lernförderlichkeit, Qualifikation, Qualifikationsentwicklung</b></p>	<p><b>Beschreibung</b></p> <p>... beschreibt die Möglichkeiten während/durch/bei der Arbeit Neues zu lernen und sich weiter zu entwickeln</p>
<p><b>Belastung</b></p> <p>Überforderung, Angst vor Entwertung</p>	<p><b>Ressource</b></p> <p>Motivation, Identifikation, persönliche und berufliche Weiterentwicklung, Belastung (z.B. temporäre Überforderung) zu bewältigen</p>

<p style="text-align: center;"><b>Kriterium</b></p> <p><b>Entwicklungsmöglichkeiten, z. B. Berücksichtigung von Lebensphasen, altersgerechte Entwicklung</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Beschreibung</b></p> <p>... beschreibt die Möglichkeit, andere interessante Aufgaben zu übernehmen</p>
<p style="text-align: center;"><b>Belastung</b></p> <p>Demotivation, „Fachidiot“, Perspektivlosigkeit, Chancenlosigkeit</p>	<p style="text-align: center;"><b>Ressource</b></p> <p>Kompetenzerwerb, Persönlichkeitsentwicklung, Beschäftigungsfähigkeit erhalten</p>

<h2>Kriterium</h2> <p><b>Beziehungen zu internen und externen KundInnen, „ZulieferInnen“ der Dienstleistungen</b></p>	<h2>Beschreibung</h2> <p>... beschreibt das Verhältnis zu Personen, mit denen im Rahmen der Arbeitsaufgabe Kontakt besteht</p>
<h2>Belastung</h2> <p>Aggressivität, Minderwertigkeitsgefühl, Stress, Angst, Sozialautismus, Dilemma zwischen den Bedürfnissen der KundInnen und den des Arbeitgebers zu stehen, kriminelle Übergriffe</p>	<h2>Ressource</h2> <p>Bestätigung, Sinnhaftigkeit, Erfolgserlebnis, Motivation, Selbstbewusstsein, kommunikative Kompetenzen, Berücksichtigung von Rückmeldungen der KundInnen</p>

<p><b>Kriterium</b></p> <p><b>Erscheinungsbild (Attraktivität und Auftreten)</b></p>	<p><b>Beschreibung</b></p> <p>... beschreibt die Erwartungshaltung an das äußere Erscheinungsbild (Spannungsfeld zwischen Einengung und möglicher Orientierung)</p> <p>Identifikation mit dem Beruf, Rollenfindung</p>
<p><b>Belastung</b></p> <p>Ausgrenzung, Beschränkung der beruflichen Entwicklung, Unsicherheit, Verlust von Authentizität, Zementierung von Rollenstereotypen, Zweiklassengesellschaft (Diskriminierung von Leiharbeitnehmenden)</p>	<p><b>Ressource</b></p> <p>Orientierung, Sicherheit durch Rollenübernahme (Schutz der Persönlichkeit)</p>

<p><b>Kriterium</b></p> <p><b>Emotionale Anforderungen</b></p>	<p><b>Beschreibung</b></p> <p>... beschreibt das Ausmaß, in dem bei der Arbeit Emotionen berührt werden und die Möglichkeiten mit Emotionen authentisch umzugehen, emotionale Dissonanz, Rollenverständnis</p>
<p><b>Belastung</b></p> <p>„Gefühlsstau“, Verlust des Zugangs zu und Umgangs mit eigenen Gefühlen, Neurosen, Vertrauensverlust, Trennungsunschärfe zwischen Privatem und Beruf, Sinnlosigkeitserfahrung, traumatisierende Erlebnisse, Diskrepanz zwischen Anspruch und Realität</p>	<p><b>Ressource</b></p> <p>professioneller Umgang mit und damit einen Zugang zu Emotionen schaffen, Authentizität, Teamförderlichkeit</p>

<p><b>Kriterium</b></p> <p><b>Sinnhaftigkeit</b></p>	<p><b>Beschreibung</b></p> <p>... beschreibt das Ausmaß, in dem die Erledigung der Arbeitsaufgabe als bedeutungsvoll erlebt wird</p>
<p><b>Belastung</b></p> <p>Demotivation, innere Kündigung, mangelnde Bewältigung von anderen Belastungen, Zwiespalt von Arbeitsplatzverlust und sinnlosen Aufgaben</p>	<p><b>Ressource</b></p> <p>Bewältigung von anderen Belastungen, Engagement, Identifikation, Spaß</p>

<p><b>Kriterium</b></p> <p><b>Eindeutigkeit / Verstehbarkeit</b></p>	<p><b>Beschreibung</b></p> <p>... beschreibt das Ausmaß, in dem Anforderungen klar und verständlich sind, Unterscheidung zwischen der Anforderung von Qualität, Quantität und der Art und Weise der Aufgabe</p>
<p><b>Belastung</b></p> <p>Verwirrung, Unsicherheit, Überforderung, Minderwertigkeitsgefühl, Stress, Versagensgefühl, Konflikte</p>	<p><b>Ressource</b></p> <p>Reduzierung des Zeitdrucks, der Verwirrung ... Abgrenzung, damit Übernahme von Verantwortung</p>



<p><b>Kriterium</b></p> <p><b>Zeitvorgaben / Leistungsverdichtung</b></p>	<p><b>Beschreibung</b></p> <p>... beschreibt das Verhältnis zwischen der zur Verfügung stehenden Zeit und Leistungsanforderungen/ Arbeitsaufgaben, ... beschreibt die Vorgaben der Leistung, der Ziele und der Zeit</p>
<p><b>Belastung</b></p> <p>Zeitdruck, Stress, Gefühl von Überforderung und Versagen, schlechte Arbeitsqualität</p>	<p><b>Ressource</b></p> <p>Möglichkeit, das Arbeitstempo den Erfordernissen der Situation und der eigenen Konstitution anzupassen</p>

<h2 style="text-align: center;">Kriterium</h2> <p style="text-align: center;"><b>Steuerungsformen</b> - <b>Arbeit mit Zielen/Controlling</b> /Ergebnisvorgaben - <b>Budgetverwaltung</b> - <b>Benchmarking</b></p>	<h2 style="text-align: center;">Beschreibung</h2> <p>... beschreibt das Verhältnis zwischen festgelegten Zielen und zur Verfügung stehenden Ressourcen, sowie den Einfluss auf Zielsetzung, Ergebnisse und Budget</p> <p>... beschreibt auch das Verhältnis von Qualität und Quantität der Ziele und Ergebnisse</p>
<h2 style="text-align: center;">Belastung</h2> <p>Verlust/ Einengung von Handlungsspielräumen, Selbstüberforderung, Selbstausbeutung</p>	<h2 style="text-align: center;">Ressource</h2> <p>Mehr Eigenverantwortung, Motivation, Rückmeldung über geleistete Arbeit</p>

<p><b>Kriterium</b></p> <p><b>Arbeitszeit</b> <b>(siehe auch Grenzen Lebenswelt/ Arbeitswelt)</b></p>	<p><b>Beschreibung</b></p> <p>... 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)</p>
<p><b>Belastung</b></p> <p>Erschöpfung, Burnout, Schlafstörungen, chronische Ermüdung</p>	<p><b>Ressource</b></p> <p>Ausreichende Regeneration, Teilnahme am sozialen Leben</p>

<p><b>Kriterium</b></p> <p><b>Partizipation</b></p>	<p><b>Beschreibung</b></p> <p>... beschreibt das Ausmaß, in dem Einfluss auf Entscheidungen in der Organisation und im Team/ in der Abteilung genommen werden kann</p>
<p><b>Belastung</b></p> <p>Desinteresse, Demotivation, Gefühl der Sinnlosigkeit, Gefühl, Ausgeliefert zu sein, Opfer zu sein, ausgegrenzt zu sein, Unsicherheit über die berufliche Zukunft</p>	<p><b>Ressource</b></p> <p>Verstehbarkeit und Sinnhaftigkeit (Kohärenz), Möglichkeit, belastende Situationen zu verändern, Selbstwertgefühl, Sicherheit „Demokratiekompetenz“, Identifikation</p>

<p><b>Kriterium</b></p> <p><b>Gestaltung des eigenen Arbeitsplatzes</b></p>	<p><b>Beschreibung</b></p> <p>... 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)</p>
<p><b>Belastung</b></p> <p>Eingeschränkte Entfaltung der Persönlichkeit, schlechte Ergonomie</p>	<p><b>Ressource</b></p> <p>Größere Identifikation, höhere Akzeptanz von ergonomischen Anforderungen, damit ergonomischere Arbeitsplätze</p>

<h2>Kriterium</h2> <p><b>Informationsverfügbarkeit</b> - qualitativ - quantitativ</p>	<h2>Beschreibung</h2> <p>... 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</p>
<h2>Belastung</h2> <p>Mangelnde Ausführbarkeit der Arbeitsaufgaben, unklare Prioritätensetzung, Unsicherheit, Angst, Demotivation, Desinteresse</p>	<h2>Ressource</h2> <p>Kohärenzgefühl, Zufriedenheit, Identifikation, Ganzheitlichkeit</p>

<p><b>Kriterium</b></p> <p><b>Unterbrechungen</b></p>	<p><b>Beschreibung</b></p> <p>... beschreibt das Ausmaß, in dem die Arbeit unterbrochen wird und in dem das beeinflusst werden kann</p>
<p><b>Belastung</b></p> <p>Mangelnde Planbarkeit, Ständiges Wiedereinarbeiten, Verlängerung der benötigten Zeit, Stress, psychische Ermüdung, Einschränkung der Konzentration</p>	<p><b>Ressource</b></p> <p>Möglichkeit, auf neue Anforderungen und Bedürfnisse schnell zu reagieren, Prioritäten setzen, sich abgrenzen, Selbstkompetenz, Abwechslung</p>

<p><b>Kriterium</b></p> <p><b>Datenschutz / Kontrolle Verknüpfung von Einzelinformationen</b></p>	<p><b>Beschreibung</b></p> <p>... beschreibt das Ausmaß, in dem die Beschäftigten bei ihrer Arbeit durch technische oder andere Maßnahmen überwacht und kontrolliert werden</p>
<p><b>Belastung</b></p> <p>Eingeschränkte Entfaltung der Persönlichkeit, Angst, Unsicherheit, Rückzug, Arbeit nach Vorschrift</p>	<p><b>Ressource</b></p> <p>Vertrauenskultur, Verantwortungsgefühl</p>



<p style="text-align: center;"><b>Kriterium</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Grenzen Lebenswelt/Arbeitswelt</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Beschreibung</b></p> <p>... beschreibt, in wie weit Erwerbsarbeit und Privatleben ineinander über gehen oder voneinander abgegrenzt sind</p>
<p style="text-align: center;"><b>Belastung</b></p> <p>Mangelnde Regeneration, Überidentifikation, Arbeit als ausschließlicher Lebensinhalt, Fehlende soziale Eingebundenheit außerhalb der Arbeit</p>	<p style="text-align: center;"><b>Ressource</b></p> <p>Abgrenzung, Regeneration, Anregungen von außen = erhöhte Kreativität, Verhältnismäßigkeiten wahrnehmen, Verbesserte Teamarbeit</p>

<p><b>Kriterium</b></p> <p><b>Kommunikationsmöglichkeiten</b></p>	<p><b>Beschreibung</b></p> <p>... beschreibt die Möglichkeiten, sich bei der Arbeit mit anderen Beschäftigten auszutauschen</p>
<p><b>Belastung</b></p> <p>Isolation, Demotivation, Desinteresse, Unverständnis für die Probleme anderer = Konflikte, eingeschränkte Teamarbeit</p>	<p><b>Ressource</b></p> <p>Gemeinschaftsgefühl, Identifikation, Unterstützung, Verständnis und gutes Betriebsklima</p>

<h2>Kriterium</h2> <p><b>Rückmeldungen</b> - Qualität - Quantität</p>	<h2>Beschreibung</h2> <p>... beschreibt das Ausmaß, in dem die Qualität der Arbeitsergebnisse beurteilt werden kann, z.B. durch Vorgesetzte, durch KundInnen</p>
<h2>Belastung</h2> <p>Fehlender Sinn, Fehleinschätzungen, Gefühl der Abwertung der Arbeit</p>	<h2>Ressource</h2> <p>Gefühl, dass die Arbeit etwas wert ist (auch Geld), Motivation, Kohärenzgefühl, Erfolgserlebnisse</p>

<h2>Kriterium</h2> <p><b>Sozialklima</b> - unter KollegInnen - mit Vorgesetzte</p>	<h2>Beschreibung</h2> <p>... beschreibt den Umgang von Vorgesetzten und KollegInnen untereinander sowie die Rahmenbedingungen dafür</p>
<h2>Belastung</h2> <p>Mobbing, innere Kündigung, Demotivation, Desinteresse, Angst, aggressives Sozialverhalten</p>	<h2>Ressource</h2> <p>Ermutigung, Unterstützung, Kollegialität, Aufgeschlossenheit, Problemlösefähigkeit, Respektvoller Umgang miteinander</p>

<p><b>Kriterium</b></p> <p><b>Unterstützung durch KollegInnen durch Vorgesetzte</b></p>	<p><b>Beschreibung</b></p> <p>... beschreibt in wie weit man sich an KollegInnen oder Vorgesetzte wenden kann, wenn es bei der Arbeit und der Vereinbarkeit Schwierigkeiten gibt</p>
<p><b>Belastung</b></p> <p>Konflikte, Schuldzuweisungen, häufigere Fehler, Doppelarbeit</p>	<p><b>Ressource</b></p> <p>Möglichkeit, Belastungen zu reduzieren, Zeitersparnis</p>

<p><b>Kriterium</b></p> <p><b>Konflikte</b></p>	<p><b>Beschreibung</b></p> <p>... beschreibt das Ausmaß von systemisch verursachten Konflikten, u. a. durch ungeklärte Zuständigkeit</p>
<p><b>Belastung</b></p> <p>Aggressivität, innere Kündigung, Mobbing, hohe Fehlerhäufigkeit, Verlust von KundInnen</p>	<p><b>Ressource</b></p> <p>Lösungsmöglichkeiten, Konfliktverhalten</p>

<p><b>Kriterium</b></p> <p><b>Fehlerkultur (u.a. personalisierend)</b></p>	<p><b>Beschreibung</b></p> <p>... beschreibt den Umgang von Vorgesetzten und KollegInnen untereinander sowie die Rahmenbedingungen dafür ... beschreibt in wie weit man sich an KollegInnen oder Vorgesetzte wenden kann, wenn es bei der Arbeit und der Vereinbarkeit Schwierigkeiten gibt</p>
<p><b>Belastung</b></p> <p>Konflikte, Schuldzuweisungen, häufigere Fehler, Doppelarbeit</p>	<p><b>Ressource</b></p> <p>Möglichkeit, Belastungen zu reduzieren, Zeitersparnis</p>

<p style="text-align: center;"><b>Kriterium</b></p> <p><b>Wechselnde Arbeitsplätze / Gruppen</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Beschreibung</b></p> <p>... beschreibt das Ausmaß, in dem an wechselnden Arbeitsplätzen und in wechselnden Gruppen gearbeitet wird (Mobile Arbeit, Leiharbeit)</p>
<p style="text-align: center;"><b>Belastung</b></p> <p>Beeinträchtigung der sozialen Kompetenz, Vereinzelung, Qualifikationsverlust in der Tiefe, Entwurzelung, geringere Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten</p>	<p style="text-align: center;"><b>Ressource</b></p> <p>Qualifikationszugewinn in der Breite, Unabhängigkeit, Selbstbestimmung, soziale Stabilität</p>



<p><b>Kriterium</b></p> <p><b>Sicherheit</b></p>	<p><b>Beschreibung</b></p> <p>... beschreibt in wie weit während der Arbeit Bedrohungen durch andere Personen entstehen können</p>
<p><b>Belastung</b></p> <p>Unsicherheit, Angst, Trauma (auch mittelbar durch Hörensagen), Ansteckung, Verletzung, Tod</p>	<p><b>Ressource</b></p> <p>Wohlbefinden, Präventionsstrategien, Deeskalation, professioneller Umgang mit Gefahrensituationen</p>

<p><b>Kriterium</b></p> <p><b>Führungsverhalten</b></p>	<p><b>Beschreibung</b></p> <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><b>Belastung</b></p> <p>Unsoziales Verhalten gilt als akzeptiert, Demotivation</p>	<p><b>Ressource</b></p> <p>Profilierung durch Qualifizierung, Motivation, Sicherheit, Unterstützung</p>

<p><b>Kriterium</b></p> <p><b>Diskriminierung</b></p>	<p><b>Beschreibung</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 wie Betriebsrat, der sexuellen Identität oder aufgrund des Beschäftigtenstatus wie Leiharbeitnehmende benachteiligt werden</p>
<p><b>Belastung</b></p> <p>Rückzug, Angst, Unsicherheit, Mobbing, Einschränkung der Entwicklungsmöglichkeiten</p>	<p><b>Ressource</b></p> <p>keine</p>

<p><b>Kriterium</b></p> <p><b>Veränderungen</b></p>	<p><b>Beschreibung</b></p> <p>... beschreibt das Ausmaß, die Häufigkeit und die Gestaltung von Veränderungsprozessen, wie z. B. Umstrukturierungen, Umzüge, Fusionen, Geschäftsfeldveränderungen</p>
<p><b>Belastung</b></p> <p>Desorientierung, Desinteresse, Demotivation, Stress, Qualifikationsverlust</p>	<p><b>Ressource</b></p> <p>Qualifikationsgewinn, Perspektiverweiterung, Abwechslung, Persönlichkeitsentwicklung, Gestaltungsmöglichkeiten, Verbesserungsmöglichkeiten, Sicherheit</p>

<p><b>Kriterium</b></p> <p><b>Arbeitsplatzrisiko</b></p>	<p><b>Beschreibung</b></p> <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><b>Belastung</b></p> <p>Zukunftsangst, Demotivation, Sinnlosigkeit, Stress, Rückzug, Versagensängste, unterdrückte Aggressivität, Hilflosigkeit, Erpressbarkeit</p>	<p><b>Ressource</b></p> <p>Chance der Neuorientierung</p>

<p style="text-align: center;"><b>Kriterium</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Existenzsicherung / Bezahlung</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Beschreibung</b></p> <p>... beschreibt, in wie weit mit dem Arbeitsentgelt ein eigener Lebensunterhalt bestritten werden kann bzw. die erbrachte Leistung angemessen gewürdigt wird</p>
<p style="text-align: center;"><b>Belastung</b></p> <p>Stress durch Mehrfachjobs, Erfordernis von Mehrarbeit zum Lebensunterhalt, Entwertung der Arbeit, Demotivation, Erpressbarkeit, Schlechte Gesundheit = gemindertes Leistungsvermögen</p>	<p style="text-align: center;"><b>Ressource</b></p> <p>Identifikation mit dem Unternehmen, Selbstwertgefühl, Möglichkeit Belastungen finanziell auszugleichen, bessere Gesundheit, Teilhabe am gesellschaftlichen und kulturellen Leben</p>

<h2>Kriterium</h2> <p><b>Konkurrenz durch prekäre Beschäftigung</b></p>	<h2>Beschreibung</h2> <p>... beschreibt in wie weit Leiharbeit, Praktika, Werkverträge, Befristungen in Konkurrenz zur Stammebelegschaft eingesetzt werden</p>
<h2>Belastung</h2> <p>Zukunftsangst, Demotivation, Sinnlosigkeit, Stress, Rückzug, Versagensängste, unterdrückte Aggressivität, Hilflosigkeit, Erpressbarkeit, Erpressbarkeit, zusätzliche Belastung durch die Einarbeitung</p>	<h2>Ressource</h2> <p>keine</p>

<p><b>Kriterium</b></p> <p><b>Vereinbarkeit</b></p>	<p><b>Beschreibung</b></p> <p>... beschreibt, in wie weit Beruf und andere Lebensbereiche vereinbar sind</p>
<p><b>Belastung</b></p> <p>Konflikte zwischen Erwerbsarbeit und anderen Verpflichtungen, Konflikte mit KollegInnen und im privaten Umfeld, Stress, Zeitdruck, Überforderung, schlechtere berufliche Perspektiven, geringe Partizipationsmöglichkeit</p>	<p><b>Ressource</b></p> <p>Gefühl, als ganze Person anerkannt zu sein, Stärkung der Sozialkompetenzen</p>



<h2>Kriterium</h2> <p><b>Anerkennung des Berufes</b></p>	<h2>Beschreibung</h2> <p>... beschreibt in wie weit der Beruf gesellschaftlich anerkannt ist</p>
<h2>Belastung</h2> <p>Fehlende Identifikation, fehlende Professionalität fehlende Wahrnehmung von Anforderungen und Belastungen, „es liegt in den Genen“, Abwertung der eigenen Person und der eigenen Fähigkeiten</p>	<h2>Ressource</h2> <p>Identifikation, Motivation, professionellen Umgang mit Anforderungen und Belastungen, Fortbildung als wichtig angesehen, besseres Einkommen, Selbstwertgefühl, Stolz</p>