



### **3 Stress lass nach!**

Verhältnis- und Verhaltensprävention  
im Betrieb

---

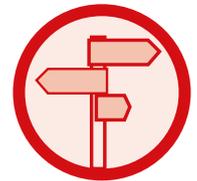
Der vorliegende Ordner konzentriert sich auf wesentliche Punkte einzelner Vorschriften und Regeln. Er nennt deswegen nicht alle im Einzelfall erforderlichen Maßnahmen. Seit Erscheinen des Ordners können sich darüber hinaus der Stand der Technik und die Rechtsgrundlagen geändert haben.

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

Dieser Leitfaden kann auch einzeln als Merkblatt A 034 (BGI 5172) über [medienshop.bgrci.de](http://medienshop.bgrci.de) bezogen werden.

Ausgabe 1/2013 (Überarbeitung der Ausgabe 9/2007)

© Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie, Heidelberg  
Vervielfältigung, auch auszugsweise, nur mit ausdrücklicher Genehmigung.



# Schnelleinstieg

## Was interessiert Sie besonders?

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

- › Lesen Sie bitte das Kapitel „Fragen, Hinweise und Anregungen“.

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

- › Mit Hilfe der „Checkliste Stress“ unter „Checklisten, Fragebögen“ können Sie die Arbeitsbedingungen in Ihrem Betrieb daraufhin beurteilen, ob diese bei Ihren Beschäftigten zu Stress führen. Gleichzeitig zeigt die Checkliste Ihnen Ansatzpunkte zum Abbau von Stressfaktoren auf.
- › Eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung hat auch psychische Faktoren mit zu berücksichtigen. Im Kapitel „Fragen, Hinweise und Anregungen“ und unter „Vordrucke, Handlungshilfen“ finden Sie einige Hinweise, die Ihnen dabei helfen können. Die Merkblätter A 016 „Gefährdungsbeurteilung – Sieben Schritte zum Ziel“ (BGI 570) und A 017 „Gefährdungsbeurteilung – Gefährdungskatalog“ (BGI 571) der BG RCI liefern weiterführende Informationen zur Gefährdungsbeurteilung.

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

- › In den Kontaktadressen finden Sie die Adressen und Telefonnummern kompetenter Ansprechpartner/innen, die Sie gerne beraten.

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

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

### **Ich würde gerne mal ein Entspannungsverfahren ausprobieren!**

- › In den von uns zusammengestellten Kontaktadressen finden Sie Ansprechpartner/innen und Einrichtungen, bei denen Sie ein Entspannungsverfahren Ihrer Wahl erlernen können.

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

- › Eine Ausgabe unseres Gesundheitsmagazins „Fit für Job und Leben“ befasst sich mit diesem Thema. Die DVD kann im Medienshop unter [medienshop.bgrci.de](http://medienshop.bgrci.de) bestellt oder unter der Seiten-ID #021H auf [www.bgrci.de](http://www.bgrci.de) online abgerufen werden.

# Inhaltsverzeichnis

	<b>Seiten</b>
<b>Schnelleinstieg</b>	
Was interessiert Sie besonders?.....	3
<b>Fragen, Hinweise und Anregungen</b>	
Was ist Stress und worin äußert sich die Stressreaktion? .....	5
Welche Folgen hat andauernder Stress für die Gesundheit? .....	6
Einordnung in das arbeitswissenschaftliche Belastungs-Beanspruchungs-Modell .....	7
Welche Auswirkungen hat Stress auf die Arbeit und Arbeitssicherheit? .....	8
Wodurch entsteht Stress? .....	8
Wie können Betriebe zur Stressprävention beitragen? .....	9
Was kann ich persönlich tun, um Stress entgegenzuwirken? .....	11
Stressverstärkende Glaubenssätze überarbeiten.....	12
Entspannungsverfahren erlernen .....	12
Bewegung gegen Stress .....	13
Alkohol und Drogen als Entspannungshelfer?.....	13
<b>Checklisten, Fragebögen</b>	
C1: Selbsttest: Stress und Ressourcen zur Stressbewältigung.....	14
C2: Checkliste Stress: Gibt es in Ihrem Betrieb Stress? .....	16
<b>Vordrucke, Handlungshilfen</b>	
H1: Maßnahmenplanung: Stress.....	19
H2: Handlungshilfe Gefährdungsbeurteilung.....	20
H3: DVD-Gesundheitsmagazin „Fit für Job und Leben“ .....	23
H4: Entspannungsverfahren.....	24
<b>Unterweisungsmaterialien</b>	
Folie 1: Stress lass nach! Verhältnis- und Verhaltensprävention .....	26
Folie 2: Das stresst .....	26
Folie 3: Die Stresswaage .....	27
Folie 4: Der Körper im Stress.....	27
Folie 5: Chronischer Stress: Mögliche gesundheitliche Folgen .....	28
Folie 6: Chronischer Stress: Auswirkungen auf die Arbeit .....	28
Folie 7: Situationsanalyse .....	29
Folie 8: Was kann der Betrieb tun?.....	29
Folie 9: Was kann ich selbst tun?.....	30
Folie 10: Kurzfristige Stressbewältigung.....	30
<b>Kontaktadressen, Seminarangebote, Literatur</b>	
Beratungsangebot der BG RCI .....	31
Weitere Kontaktadressen zum Thema Stress.....	31
Das Bildungsangebot der Aus- und Weiterbildung der BG RCI .....	32
Literatur.....	33



# Fragen, Hinweise und Anregungen



Abbildung 1: Eile

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

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

## Was ist Stress und worin äußert sich die Stressreaktion?

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

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

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

## Welche Folgen hat andauernder Stress für die Gesundheit?

In der Menschheitsgeschichte und auch heute noch in der Tierwelt hat diese Reaktion durchaus ihre Berechtigung, der moderne Mensch aber kann in beruflichen oder privaten Stresssituationen meist weder den jeweiligen Stressor bekämpfen noch vor ihm davonlaufen. Daher heißt es heutzutage statt „Kampf oder Flucht“ in der Regel „Frustration und Aggression“. Man kann die bereitgestellten Energien nicht abbauen, wenn man am Schreibtisch sitzt und das Gefühl hat, dass alles einem über den Kopf wächst oder im Stau steht, und weiß, dass man zu einem Termin nicht mehr pünktlich erscheinen kann. Außerdem nehmen wir uns selten Zeit für die Erholung und Entspannung nach einer stressenden Situation, um unsere Energien wieder aufzutanken.

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

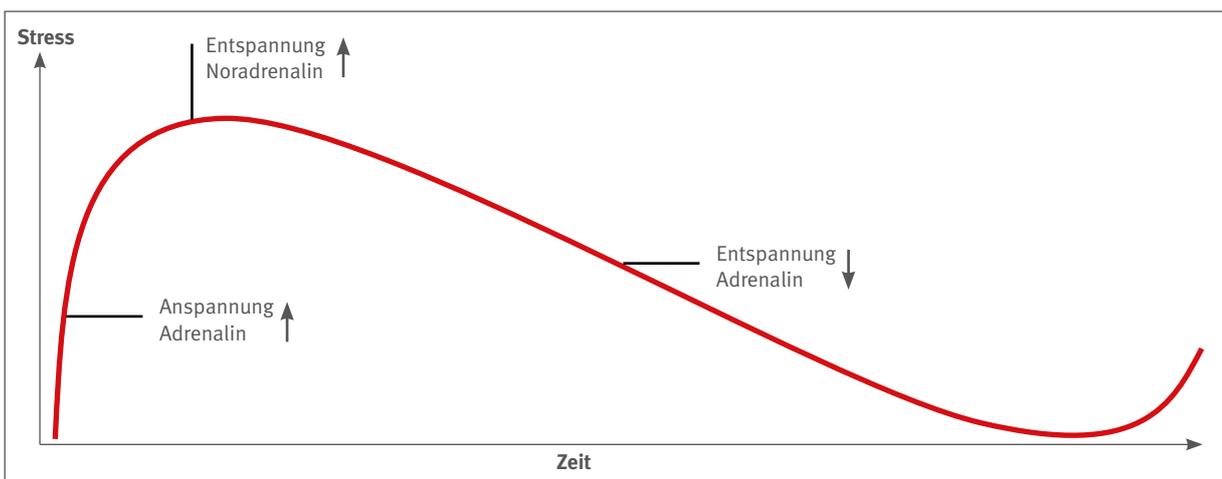


Abbildung 2: Physiologische Stressreaktion: Auf die Stresssituation folgt eine Phase der Erholung und Entspannung, in der das ausgeschüttete Adrenalin wieder abgebaut wird.

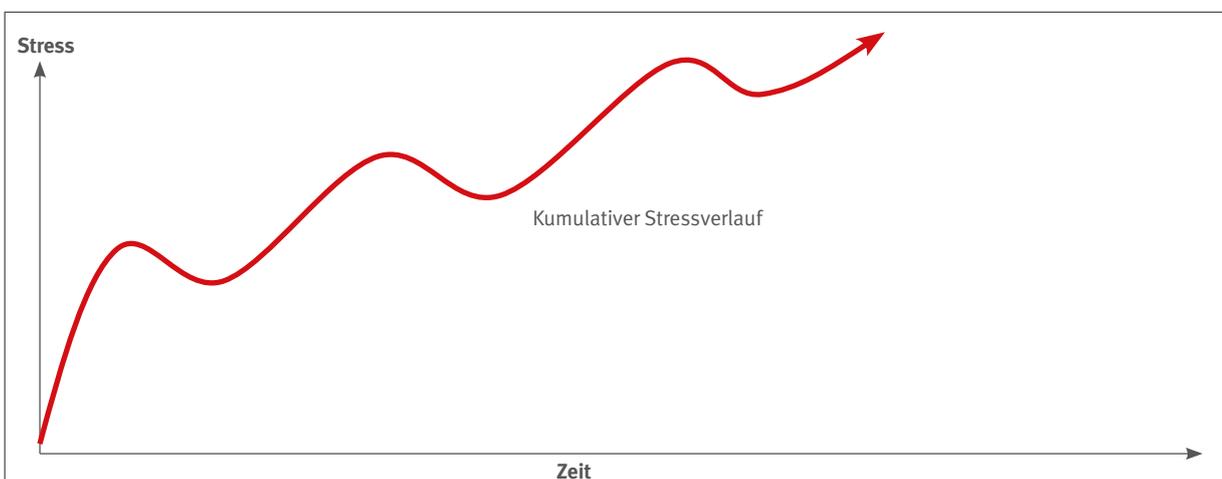


Abbildung 3: Gestörte Stressbewältigung: Ein Stressor folgt ohne ausreichende Erholungs- und Entspannungsphase auf den nächsten, die Stressfolgen summieren sich und die Anspannung kann nicht mehr abgebaut werden.

Denkblockaden, und aus der kurzzeitigen Blutdruckerhöhung kann sich ein chronischer Bluthochdruck entwickeln.

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

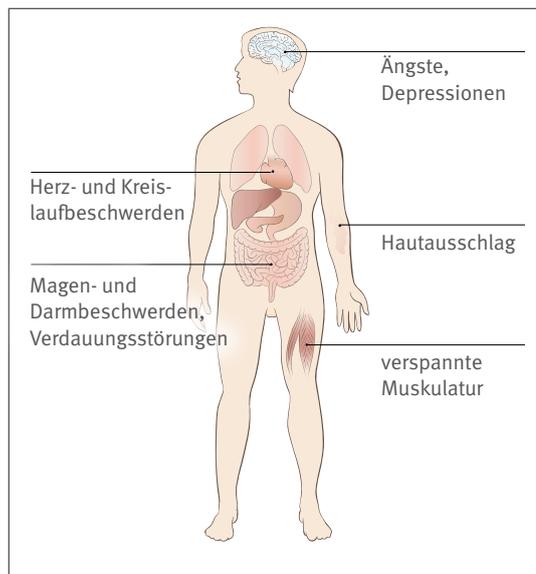


Abbildung 4: Auswirkung auf den Körper

## Einordnung in das arbeitswissenschaftliche Belastungs-Beanspruchungs-Modell

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

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

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

Als Beanspruchungsfolgen sind im wesentlichen Überforderung, also Stress, aber auch Unterforderung (z. B. Monotonieeffekte) zu nennen. Die folgende Abbildung fasst die skizzierten Zusammenhänge zusammen. Ansatzpunkte für die nach Arbeitsschutzgesetz erforderliche ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung ergeben sich insbesondere in der linken Spalte auf der Ebene der (psychischen) Belastungen.

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

Abbildung 5: Überblick Belastungs-Beanspruchungs-Modell und Stressreaktion

## Welche Auswirkungen hat Stress auf die Arbeit und Arbeitssicherheit?

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

## Wodurch entsteht Stress?

Die Ergebnisse einer Forsa-Umfrage zeigen auf, dass bei 45 Prozent der Befragten Zeit- und Termindruck zu Stress führt und bei 35 Prozent zu viel Arbeit. Private und familiäre Probleme geben 23 Prozent der Befragten als Grund für ihren Stress an, während es bei 17 Prozent die Angst vor einem Arbeitsplatzverlust ist. Weiterhin sehen 7 Prozent Konflikte mit ihren Vorgesetzten und 5 Prozent sexuelle Probleme als Ursache an.

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

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

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

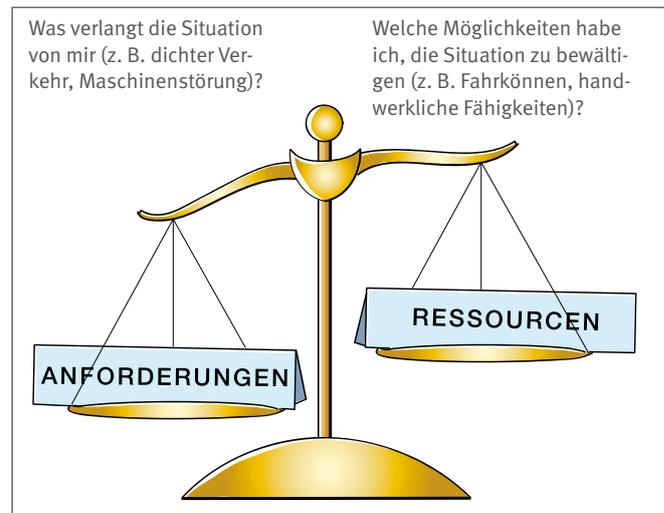


Abbildung 6: Stresswaage

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

## Wie können Betriebe zur Stressprävention beitragen?

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

### Psychische Belastungen können sich ergeben aus

- › der Arbeitsaufgabe (z. B. Abwechslung, Arbeitsmenge, Vorhersehbarkeit, Handlungsspielraum, Schwierigkeit, Verantwortung),
- › der Arbeitsumgebung (Lärm, Licht, Raumgestaltung, Farbe, Gerüche, Klima),
- › der Arbeitsorganisation (Schichtarbeit, Ruhepausen, Zeitvorgaben, Kooperation, Dauer der Tätigkeit, Unterbrechungen, Arbeitsablauf, Aufgabenwechsel),
- › den sozialen Beziehungen (Führungsstil, Status, Rückmeldungen, soziale Kontakte, Kommunikation).

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

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



Abbildung 7: Handlungsspielraum

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

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

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

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

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

**Beispiele für Maßnahmen zur Optimierung in diesem Bereich sind:**

- › Vorgesetzte hinsichtlich Führungskompetenz auswählen
- › Vorgesetzte hinsichtlich kooperativen Führungsstils trainieren
- › Klare und direkte Informationssysteme schaffen
- › Vorbildliches Verhalten von Führungskräften (z. B. bezüglich persönlicher Schutzausrüstungen)
- › Beschäftigten regelmäßig Rückmeldung über die Qualität der geleisteten Arbeit geben
- › Klare Festlegung von Zielen und Erwartungen durch Vorgesetzte
- › Beratungs- und Beschwerdestellen einrichten
- › Gemeinsame betriebliche Veranstaltungen durchführen (z. B. Betriebsfeiern, Betriebssport)

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

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

- › Aus-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- › Handlungs- und Entscheidungsspielräume (siehe Abbildung 7)
- › Ergonomische Arbeitsplätze
- › Führungskultur
- › Anerkennung
- › Information und Kommunikation
- › Klare Festlegung von Zuständigkeiten
- › Arbeitszeit- und Pausenregelung

**Was kann ich persönlich tun, um Stress entgegenzuwirken?**

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

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

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

**Verhaltensprävention setzt am Menschen selbst und seinem Verhalten an:**

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

## Stressverstärkende Glaubenssätze überarbeiten

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

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

## Entspannungsverfahren erlernen

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

Unter „Handlungshilfen, Vordrucke“ finden Sie eine Liste, in der die meisten gebräuchlichen Entspannungsverfahren kurz beschrieben werden und aus der Sie sich dasjenige auswählen können, das Ihnen am meisten zusagt.

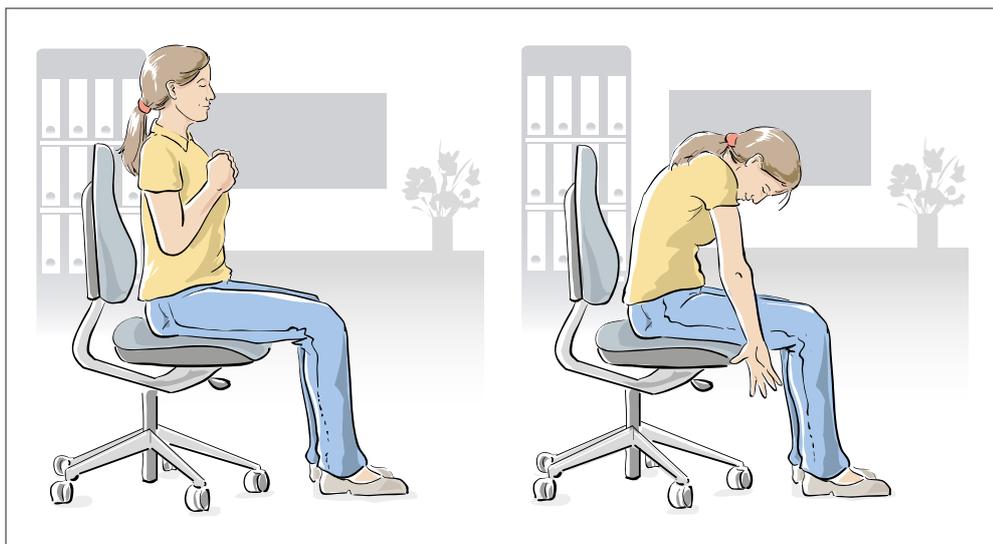


Abbildung 8: Anspannung und Entspannung der Muskeln bei der Progressive Muskelentspannung nach Jacobson

## Bewegung gegen Stress

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

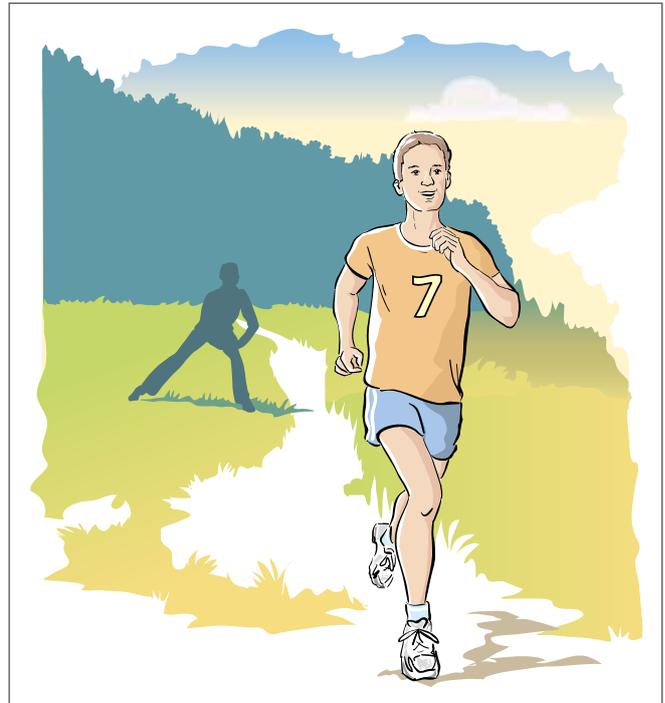


Abbildung 9: Bewegung

## Alkohol und Drogen als Entspannungshelfer?

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

Möglichkeiten zur kurzfristigen Stressbewältigung in einer belastenden Situation sind beispielsweise:

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



## C1: Selbsttest: Stress und Ressourcen zur Stressbewältigung

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

### **Vorgehensweise:**

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

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

**1. Gesundheit**

oft krank

normalerweise gesund

 1    2    3    4    5    6    7    8    9
**2. Partnerbeziehung (Ehe- oder Lebenspartner/in)**

unbefriedigend/konfliktreich

zufrieden/harmonisch

 1    2    3    4    5    6    7    8    9
**3. Beziehungen am Arbeitsplatz (zu Vorgesetzten, Kolleginnen/Kollegen, Kunden/Kundinnen)**

meist konfliktreich

unproblematisch

 1    2    3    4    5    6    7    8    9
**4. Hobbys/Interessen**

keine/unbefriedigend

befriedigend

 1    2    3    4    5    6    7    8    9
**5. Finanzen**

unkontrolliert

geregelt

 1    2    3    4    5    6    7    8    9
**6. Krisen – kritische Lebensereignisse (im letzten halben Jahr)**

eine oder mehrere schwere Krisen

unbelastet

 1    2    3    4    5    6    7    8    9
**7. „Sinn für Humor“ – „Spiel und Spaß“**

woher die Zeit nehmen

ein Lebenselixier

 1    2    3    4    5    6    7    8    9
**8. Sport – Bewegung**

untätig

regelmäßig

 1    2    3    4    5    6    7    8    9
**9. Alkohol**

tägl. mehr als 5 Flaschen Bier o. ½ Flasche Wein

höchst. 1 Flasche Bier o. 1 Glas Wein

 1    2    3    4    5    6    7    8    9
**10. Kontrolle**

alles entgleitet mir, sitze in der Falle

wirksame Einflussmöglichkeiten

 1    2    3    4    5    6    7    8    9
**11. Entscheidungsfähigkeit**

Entscheidungen treffe ich nur schwer

fallen mir eher leicht

 1    2    3    4    5    6    7    8    9
**12. Perfektionismus**

alles muss immer perfekt sein

ich versuche mein Bestes

 1    2    3    4    5    6    7    8    9
**13. Optimismus – Pessimismus**

was schief gehen kann, geht schief

die meisten Probleme lassen sich lösen

 1    2    3    4    5    6    7    8    9
**14. Anpassungsfähigkeit – Flexibilität (persönlich und beruflich)**

es ist schwer, einen Plan zu ändern

man kann sich Veränderungen anpassen

 1    2    3    4    5    6    7    8    9

 Ankreuzen, wenn für Sie zutreffend



## C2: Checkliste Stress<sup>1</sup>: Gibt es in Ihrem Betrieb Stress?



Abbildung 10: Überlastung und Sorgen

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

**Die Hauptgefahren sind:**

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

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

**Vorgehensweise:**

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

<sup>1</sup> Nutzung mit freundlicher Genehmigung der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt ([www.suva.ch](http://www.suva.ch)).

## Stress-Anzeichen erkennen

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

## Stress-Ursachen ausschalten (Maßnahmen 1)

	Ja	Nein	Teilweise
<b>2. Steht genügend Zeit für eine gute Planung und Organisation der Arbeit zur Verfügung?</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>3. Sind die Aufgaben den Fähigkeiten der Beschäftigten angepasst (keine länger dauernden oder immer wiederkehrenden Über- oder Unterforderungen)?</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>4. Stehen den Beschäftigten die notwendigen Werkzeuge und Unterlagen rechtzeitig und in ausreichender Menge zur Verfügung?</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>5. Funktioniert die sprachliche Verständigung zwischen den Einzelnen und zwischen den Teams?</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>6. Funktioniert die Zusammenarbeit...</b>			
› ...innerhalb der Belegschaft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
› ...zwischen Vorgesetzten und Untergebenen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
› ...unter den Vorgesetzten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>7. Wird dafür gesorgt, dass störende Umgebungseinflüsse wie Lärm, Staub, Hitze, Durchzug soweit möglich beseitigt werden?</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>8. Wird die Arbeit so organisiert, dass sie nicht immer wieder unterbrochen werden muss, z. B. wegen Kundenbesuchen, Telefonanrufen usw.?</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>9. Können die Beschäftigten das Arbeitstempo mit beeinflussen (z. B. die Maschine abstellen oder die Arbeit unterbrechen, wenn sie dem Tempo nicht mehr folgen können)?</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ankreuzen, wenn für Sie zutreffend

## Gutes Arbeitsklima schaffen (Maßnahmen 2)

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

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

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

Ankreuzen, wenn für Sie zutreffend





## H2: Handlungshilfe Gefährdungsbeurteilung

Psychische Gefährdungsbeurteilungen sind nachhaltig gelebtes Qualitätsmanagement

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

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

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

### Prozesscharakter der Gefährdungsbeurteilung

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

Dem Unternehmen wird großer Handlungsspielraum eingeräumt, was die Wahl der Vorgehensweisen und Instrumente betrifft. Es geht nicht zwingend darum, flächendeckend diagnostische Analyseinstrumente mit hohen wissenschaftlichen Gütekriterien einzusetzen, sondern für den Normalfall

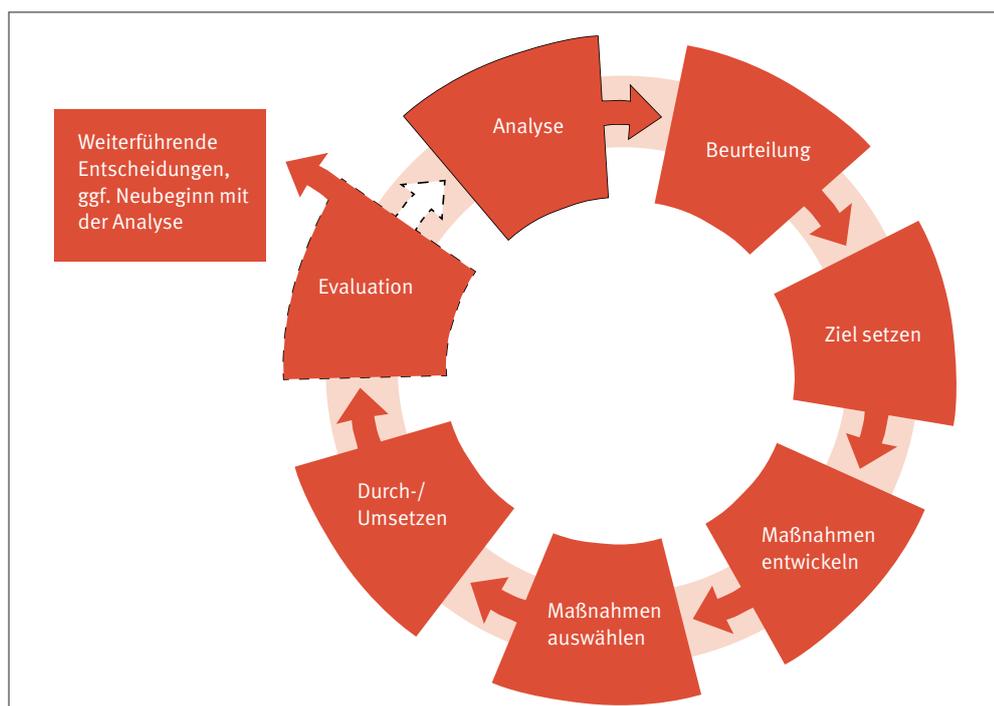


Abbildung 11: Prozesscharakter der Gefährdungsbeurteilung

nachhaltige Vorgehensweisen aus dem Bereich der Organisationsentwicklung und dem Qualitätsmanagement mit Einbezug der betroffenen Beschäftigten.

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

Prinzipiell können Verfahrensweisen durch die Dimensionen bedingungsbezogen, personenbezogen, objektiv und subjektiv beschrieben werden (siehe Abbildung 12).

## Ermittlung psychischer Belastungen

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

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

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

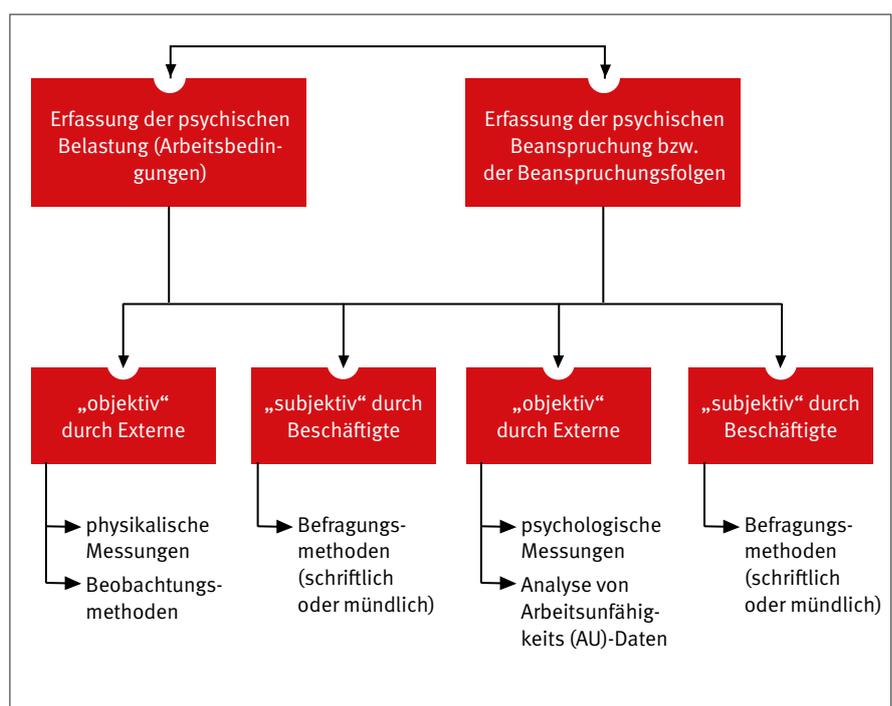


Abbildung 12: Ermittlung psychischer Belastungen

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

Konkretisierend aufgeführt werden dazu im Merkblatt A 017 „Gefährdungsbeurteilung – Gefährdungskatalog“ (BGI 571) unter Ziffer 10 folgende Faktoren:

- › 10.1 Über-/Unterforderung (z. B. Zeitdruck, Schwierigkeit, Monotonie)
- › 10.2 Handlungsspielraum, Verantwortung (z. B. Aufgabenvollständigkeit, Zeitmanagement, Entscheidungsspielraum)
- › 10.3 Sozialbedingungen (z. B. Verhältnis zu Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen, Bestätigung, Kommunikation)
- › 10.4 Arbeitszeitregelungen (z. B. Nachtarbeit, Wechselschicht, Überstunden)
- › 10.5 Alkohol- und Drogenmissbrauch (z. B. Alkohol, Medikamente, Nikotin, illegale Drogen)

Einfluss auf das Arbeitsumfeld haben aber auch

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

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

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



## H3: DVD-Gesundheitsmagazin „Fit für Job und Leben“

In der DVD-Reihe „Fit für Job und Leben“ der BG RCI werden regelmäßig Praxisbeispiele aus Mitgliedsbetrieben und Tipps rund um das Thema Gesundheit in Form von kurzen Filmbeiträgen vorgestellt.

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

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

Das Medium unterstützt Sie dabei, das Thema Gesundheitsvorsorge in Ihrem Unternehmen ins Gespräch zu bringen, bietet Anregungen für Aktionen in Ihrem Unternehmen und gibt auf unterhaltsame Weise Informationen und Tipps, die Sie schnell und unkompliziert in den (betrieblichen) Alltag integrieren können.

Die einzelnen Filmbeiträge können unter der Seiten-ID #021H auf [www.bgrci.de](http://www.bgrci.de) online abgerufen werden.

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

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



## H4: Entspannungsverfahren

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

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

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

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

Als Entspannungs- und Stressbewältigungstrainings bieten sich an:

### › Autogenes Training (nach Schulz)

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



Abbildung 13: Progressive Muskelentspannung

### › Progressive Muskelentspannung (nach Jacobson)

Diese funktioniert nach dem einfachen Prinzip von wechselnder Anspannung und Entspannung der wichtigsten Muskelpartien: Hände, Unterarme, Oberarme, Gesicht, Schultern, Rücken, Brustkorb, Bauch und Beine. Der Effekt wird später auf den gesamten Organismus übertragen. Durch die Anspannung kommt es zu einem als wohltuend empfundenen, tiefen Entspannungsgefühl (siehe Abbildung 13).

### › Yoga

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

### › Atemtechniken

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

### › Meditation

Meditation wird im Sitzen, manchmal auch im Gehen praktiziert. Bei unterschiedlichen Meditationsformen konzentriert man sich auf den Atemrhythmus oder auf ein inneres Bild, die Betrachtung einer flackernden Kerze, ein Klangwort (Mantra), ein unlösbares Rätsel. So wird der Strom der Alltagsgedanken unterbrochen. Es geht darum, sich von äußeren Sinneseindrücken zurückzuziehen. Als Nebeneffekt tritt dann die körperliche Entspannung ein (siehe Abbildung 14).

› **Qigong**

ist eine Meditations- und Therapie-technik der chinesischen Heilkunst. In Deutschland wird die Methode als Entspannungsverfahren eingesetzt. Qigong besteht aus bewusster Atmung, bestimmten Körperhaltungen und Bewegungsabläufen sowie imaginierten Bildern. Die Grundstellungen tragen die Namen von Tieren, deren geschmeidige Bewegungen nachgeahmt werden sollen. In Zeitlupentempo ausgeführt, gehen die Positionen ineinander über und lassen eine langsame, tänzerische Bewegung entstehen.



Abbildung 14: Meditation

› **Tai-Chi**

Tai-Chi, manchmal als Schattenboxen, aber auch als Meditation in Bewegung bezeichnet, ist die Abfolge von über 100 fließend ineinander übergehenden Bewegungen. Die Übungen entstammen der Verbindung von alter chinesischer Philosophie und den Kampfkünsten. In stilisierter Form stellt die Bewegungsabfolge den Kampf mit einem imaginären Gegner dar. Das zeitlupenartige Wechselspiel von aktiv und passiv, bewegt und ruhig, fest und weich, von Öffnen und Schließen fördert Harmonie und Entspannung (siehe Abbildung 15).

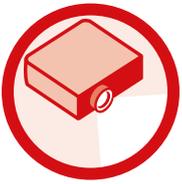
› **Biofeedback**

beschreibt die Rückmeldung biologischer Signale mittels Medizintechnik. Elektronische Sensoren von Biofeedbackgeräten können Atmung, Blutdruck, Herzfrequenz, Muskelspannung, Körpertemperatur und Hirnströme messen. Auf einem Bildschirm werden die körperlichen Reaktionen sichtbar gemacht, auch akustische Signale sind möglich. Die unmittelbare Rückmeldung befähigt den Übenden, in kurzer Zeit zu lernen, wie er Körperfunktionen, die üblicherweise unbewusst ablaufen – also zum Beispiel Anspannung oder Entspannung von Muskeln – willentlich verändern kann. Nach Ende der Lernphase soll dies ohne Biofeedbackgerät möglich sein.

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



Abbildung 15: Tai-Chi



# Folien

 **BG RCI**  
Berufsgenossenschaft  
Rohstoffe und chemische Industrie

## Stress lass nach! Verhältnis- und Verhaltens- prävention im Betrieb

 **BG RCI**

### Das stresst:

› Zeit-/Termindruck	50 %
› Zu viel Arbeit	39 %
› Doppelbelastung Beruf & Haushalt	29 %
› Angst vor Arbeitsplatzverlust	25 %
› Schwierige Arbeitsaufgaben	21 %
› Probleme mit Vorgesetzten	20 %
› Neue Arbeitsmethoden & -techniken	17 %
› Probleme mit Kolleginnen/Kollegen	16 %
› Schichtarbeit	15 %



Quelle: Forsa-Umfrage

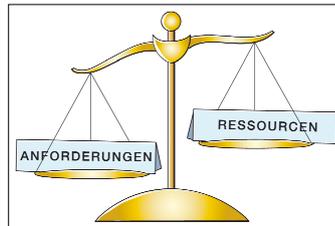
Stress lass nach! Folie 2

## Die Stresswaage

### › Anforderungen

Was verlangt die Situation von mir?

Z. B. dichter Verkehr, Maschinenstörung



### › Ressourcen

Welche Möglichkeiten habe ich, die Situation zu bewältigen?

Z. B. Fahrkönnen, handwerkliche Fähigkeiten

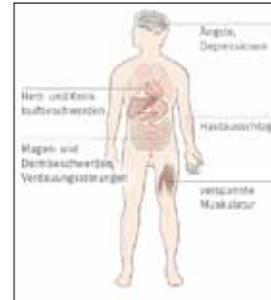
## Der Körper im Stress

- › Ausschüttung von Stresshormonen (Adrenalin, Cortisol)
- › Herzschlag und Puls werden beschleunigt
- › Schnellere Atmung
- › Anspannen der Muskeln
- › Bessere Durchblutung der Muskeln
- › Verdauung wird eingestellt
- › Immunsystem reduziert seine Funktion
- › Sexualfunktion wird gehemmt
- › Höhere Hirnfunktionen sind eingeschränkt

## Chronischer Stress

### Mögliche gesundheitliche Folgen

- › Bluthochdruck
- › (Spannungs-)Kopfschmerzen
- › Erhöhter Cholesterinspiegel
- › Herzinfarktgefahr
- › Magen-/Darmbeschwerden
- › Hautausschläge
- › Anfälligkeit für Infekte
- › Schlafstörungen
- › Konzentrationsprobleme/Denkblockaden
- › Verspannungen, Rücken-/Nackenschmerzen



Stress lass nach!

Folie 5

## Chronischer Stress

### Auswirkungen auf die Arbeit

- › Abnahme der Motivation
- › Terminvorgaben werden nicht eingehalten
- › Angst vor der Arbeit
- › Krankheitsbedingte Fehlzeiten
- › Konzentrationsmangel und Denkblockaden
- › Fehlerzunahme → Unfälle, Beinahe-Unfälle und Sachschäden

**Fazit: Erhöhtes Unfallrisiko durch verringerte Gefahrenwahrnehmung**

Stress lass nach!

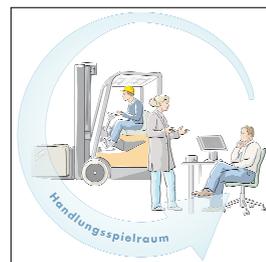
Folie 6

## Situationsanalyse

- › Wann tritt das Problem auf?
- › Wo tritt das Problem auf?
- › Wer ist noch beteiligt?
- › Was geschieht genau?
- › Wie reagiere ich in dieser Situation?  
(körperliche Reaktion, Gedanken, Handlungen, Aussagen)

## Was kann der Betrieb tun?

- › Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote
- › Ausreichende Handlungs- und Entscheidungsspielräume
- › Ergonomische Arbeitsplätze
- › Führungskultur
- › Gutes Betriebsklima
- › Information, offene Kommunikation
- › Klare Festlegung von Zuständigkeiten
- › Arbeitszeit- und Pausenregelung
- › Bessere Arbeitsorganisation



## Was kann ich selbst tun?

- › Besseres persönliches Zeitmanagement
- › Urlaub und Freizeit stressfrei gestalten
- › Denkweisen & Einstellungen überprüfen und ggf. verändern
- › Nein-Sagen lernen
- › Durch Sport- und Fitnessstraining die Belastbarkeit erhöhen
- › Gesunde Lebensweise
  - Gesunde Ernährung
  - Ausreichend Schlaf
  - Soziale Kontakte
  - Ausgleich schaffen (Hobbys, Entspannung)



Stress lass nach!

Folie 9

## Kurzfristige Stressbewältigung

- › Kurze Entspannungspause einlegen
- › Für Stille sorgen
- › Entspannung der Muskulatur
- › Bewusstes Ein- und Ausatmen
- › Hilfe zulassen/fordern
- › Mit Kollegen, Kolleginnen und der Familie reden
- › Klare Prioritäten setzen
- › Andere Perspektive einnehmen
- › Ausgleich schaffen



Stress lass nach!

Folie 10



# Kontaktadressen

## Beratungsangebot der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie

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

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

Aktuelle Adressen finden Sie auf der Homepage der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie unter [www.bgrci.de/praevention/kontaktadressen](http://www.bgrci.de/praevention/kontaktadressen).

## Weitere Kontaktadressen zum Thema Stress

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

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

- › **Gesundheitsamt der Gemeinde**  
gibt Auskunft über Herzsportgruppen, Mitmachangebote der Badeanstalten, Sportangebote
- › **Sportvereine**
- › **Volkshochschulen**  
Die Volkshochschule kann Ihnen z. B. mit Antistresskursen, Kursen für Entspannungstechniken, Rhetorikkursen, Lehrgängen zu Zeitmanagement und Selbstorganisation, aber auch durch die Kontaktfindung mit Gleichgesinnten helfen.
- › **Krankenkassen**  
bieten Präventionskurse zu Stressbewältigung und Entspannungsverfahren, Lauftreffs, Gymnastikgruppen, Rückentraining etc. an, wobei sie den Mitgliedern der jeweiligen Krankenkasse Ermäßigungen gewähren.
- › **Psychologischer und ärztlicher Rat**  
Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e. V. (BDP), Am Köllnischen Park 2, 10179 Berlin, Tel.: 030 209166-600, [www.bdp-verband.org](http://www.bdp-verband.org)

Verband deutscher Betriebs- und Werksärzte e. V. (VDBW), Friedrich-Eberle-Str. 4a, 76227 Karlsruhe, Tel.: 0721 9338-180, [www.vdbw.de](http://www.vdbw.de)

Psychologische Dienste von Betrieben; kirchliche oder kommunale Beratungsstellen

› **Beratungsdienste des Diakonischen Werkes**

Die Diakonie hat bundesweit ein großes soziales Angebot, das von der Kinder-, Jugend-, Alten-, Behinderten- und Familienhilfe über Kliniken, Kindergärten und Frauenhäuser, Sucht-, Arbeitslosen- und Obdachlosenhilfe bis hin zu Ausländer- und Flüchtlingsbetreuung reicht.

› **Tageszeitung**

Auch in den Tageszeitungen werden viele Hilfsstellen wie Selbsthilfegruppen und Hilfsorganisationen unter „Termine“ aufgelistet. Gerade bekannte Hilfsorganisationen wie das Diakonische Werk o. Ä. haben häufig eine breite Palette an Hilfsangeboten, die sehr häufig sogar kostenlos sind.

## Das Bildungsangebot der Aus- und Weiterbildung der BG RCI

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

**1. Das Seminar Psychologie 2 „Miteinander arbeiten“** beinhaltet zwei Teile. Der erste Teil beschäftigt sich mit psychischen Belastungen/Beanspruchungen und Stress. Es wird innerhalb von zwei Tagen sowohl auf betriebliche Aspekte zu psychischen Belastungen und Beanspruchungen eingegangen, als auch auf das individuelle Stressmanagement.

Im zweiten Teil werden dann Fragestellungen der Kommunikation und zum Teamverhalten behandelt, die wesentliche Einflüsse auf das miteinander Arbeiten haben.

**2. In den Seminaren für Sicherheitsbeauftragte an Büroarbeitsplätzen** werden neben den klassischen Themen wie Ergonomie und Unfallgefahren ebenfalls die psychischen Belastungen und Beanspruchungen thematisiert. Zu finden ist das Thema sowohl im Grundseminar als auch in einem der beiden Aufbauseminare.

**3. Gesund am Arbeitsplatz – Einführung**

In diesem Seminar werden verschiedene Aspekte der Gesundheit am Arbeitsplatz thematisiert. Einer davon sind die psychischen Belastungen und Stress. Ziel des Seminars ist es, einen ersten Überblick über die verschiedenen Handlungsfelder im Bereich Gesundheit im Betrieb zu bekommen.

**4. Gesund und fit bei der Arbeit am PC**

Dieses Seminar bietet zwei Schwerpunkte. Der erste Schwerpunkt beschäftigt sich mit Fragen zur Entlastung der Augen. Der zweite geht der Frage nach, wie sich Stress am PC reduzieren lässt.

Details zu den Seminaren entnehmen Sie bitte der Seminarbroschüre der BG RCI, die im Internet unter [seminare.bgrci.de](http://seminare.bgrci.de) zu finden ist.

Neue Seminare zu diesem Thema sind bei der BG RCI angedacht und in Vorbereitung. Daher sind ab 2014 weitere Angebote zu erwarten und können dann in der Seminarbroschüre nachgelesen werden.



# Literatur

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

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

## Fundstellen im Internet

Die Merkblattreihen der BG RCI sowie ein umfangreicher Teil des staatlichen und berufsgenossenschaftlichen Vorschriften- und Regelwerkes (rund 1750 Titel) sind im Kompendium Arbeitsschutz der BG RCI verfügbar. Die Nutzung des Kompendiums im Internet ist kostenpflichtig. Ein kostenfreier, zeitlich begrenzter Probezugang wird angeboten. Weitere Informationen unter [www.kompendium-as.de](http://www.kompendium-as.de).

Zahlreiche aktuelle Informationen bietet die Homepage der BG RCI unter [www.bgrci.de/praevention](http://www.bgrci.de/praevention). Detailinformationen zu Schriften und Medien der BG RCI sowie Bestellung siehe [medienshop.bgrci.de](http://medienshop.bgrci.de).

Ausgewählte Anhänge und Vordrucke aus Merkblättern und BG-Regeln sowie ergänzende Arbeitshilfen werden im Downloadcenter Prävention unter [downloadcenter.bgrci.de](http://downloadcenter.bgrci.de) zur Verfügung gestellt. Aktuelle Unfallverhütungsvorschriften, BG-Regeln, BG-Grundsätze und viele BG-Informationen sind auf der Homepage der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) unter [publikationen.dguv.de](http://publikationen.dguv.de) zu finden.

Nachstehend sind die in diesem Zusammenhang insbesondere zu beachtenden einschlägigen Vorschriften, Regeln und andere Schriften zusammengestellt.

## 1. Gesetze, Verordnungen

**Bezugsquellen:** Buchhandel

Freier Download unter [www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de)

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

## 2. Berufsgenossenschaftliche Informationen, Merkblätter

**Bezugsquellen:** Jedermann-Verlag GmbH, Postfach 10 31 40, 69021 Heidelberg und Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie, Postfach 10 14 80, 69004 Heidelberg, [medienshop.bgrci.de](http://medienshop.bgrci.de)

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

- › Merkblatt A 016: Gefährdungsbeurteilung – Sieben Schritte zum Ziel (BGI 570)
- › Merkblatt A 017: Gefährdungsbeurteilung – Gefährdungskatalog (BGI 571)
- › Merkblatt A 025-3: Psychologie im Arbeits- und Gesundheitsschutz – Einführung in das Konfliktmanagement
- › DVD-Magazin „Fit für Job und Leben“, insbesondere Ausgaben „Stress“ und „Burn-out“, online abrufbar auf [www.bgrci.de](http://www.bgrci.de) (Seiten ID: #021H)

## 3. Normen

**Bezugsquellen:** Beuth-Verlag GmbH, Burggrafenstraße 6, 10787 Berlin, [www.beuth.de](http://www.beuth.de)

- › DIN EN ISO 10075-1:2000 Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 1: Allgemeines und Begriffe
- › DIN EN ISO 10075-3:2004 Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 3: Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung

#### **4. Andere Schriften und Medien**

**Bezugsquellen:** Buchhandel bzw. Internet

- › Bamberger, C. (2007). Stress-Intelligenz. So finden Sie Ihren optimalen Stress-Level und gewinnen Lebensenergie. Knauer, München, ISBN 9783426642818
- › Kaluza, G. (2011). Stressbewältigung. Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung. Springer, Heidelberg, ISBN 9783642137198
- › Siegrist, J. (1996): Soziale Krisen und Gesundheit. Hogrefe, Göttingen, ISBN 9783801706739
- › Leitlinie „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie, [www.gda-portal.de/de/Betreuung/Leitlinie-Gefaehrdungsbeurteilung](http://www.gda-portal.de/de/Betreuung/Leitlinie-Gefaehrdungsbeurteilung)



## Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie

Postfach 10 14 80  
69004 Heidelberg  
Kurfürsten-Anlage 62  
69115 Heidelberg  
[www.bgrci.de](http://www.bgrci.de)

### Ausgabe 1/2013

Diesen Ordner können Sie über den Medienshop unter [medienshop.bgrci.de](http://medienshop.bgrci.de) beziehen.

Haben Sie zu diesem Ordner Fragen, Anregungen, Kritik? Dann nehmen Sie bitte mit uns Kontakt auf.

- › Schriftlich: Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie,  
Prävention, Wissens- und Informationsmanagement,  
Postfach 10 14 80, 69004 Heidelberg
- › Kontaktformular im Internet: [www.bgrci.de/kontakt-schriften](http://www.bgrci.de/kontakt-schriften)
- › E-Mail: [praevention@bgrci.de](mailto:praevention@bgrci.de)