

Psychische Gesundheit in der Krise

Lunch & Learn

JEDER kann etwas tun: psychische Belastung erkennen, auffangen und auch präventiv vorbeugen!

Daniela Wallraf-Pflug

1

Psychische Gesundheit in der Krise

A „ZDF“ & Begriffsklärungen

B Perspektivenwechsel „Psychische Gesundheit“

C Erste Schritte zu guter „Psychischer Gesundheit“ im Arbeitskontext

D Prozess zu guter „Psychischer Gesundheit“ im Arbeitskontext mit der BG ETEM

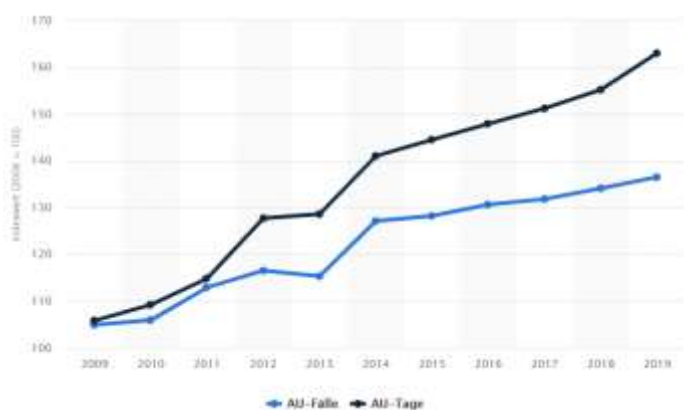
2

A Begriffsklärungen

- > Zahlen, Daten, Fakten „Psychische Gesundheit“ in der Krise
- > „Krise“
- > „Psychische Gesundheit“
- > „Psychische Belastung und „psychische Beanspruchung“

3

„Psychische Erkrankung“ vor Pandemie



Anzahl der
Arbeitsunfähigkeitsfälle
Psychische Erkrankung
Anstieg v. 2010 > 2019
um **30,6 Prozent**

Entwicklung von Arbeitsunfähigkeitsfällen und -tagen aufgrund psychischer Erkrankungen in Deutschland in den Jahren 2009 bis 2019 (Index 2008 = 100)

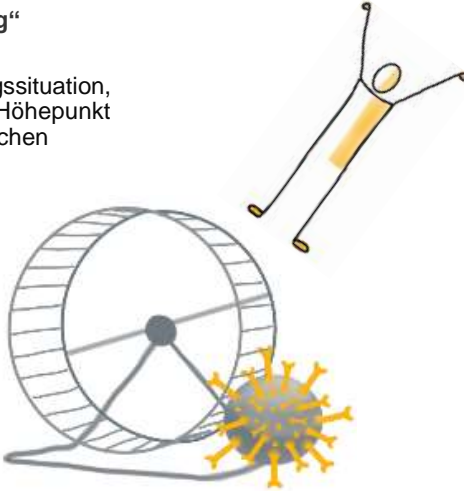
Quelle:
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/246810/umfrage/arbeitsunfaehigkeit-aufgrund-psychischer-erkrankungen/#professional>, abgerufen
28.5.21

4

Definition KRISE

„Scheideweg“

...kritische
Entscheidungssituation,
Wende oder Höhepunkt
einer gefährlichen
Entwicklung*



Kennzeichen KRISE

- (unvorhergesehene) Gefahr/Störung, die länger anhält
- **Existenzielle Bedrohung** (Leben, Vermögen, Umwelt, Reputation)
- Hoher Entscheidungs-/Zeitdruck bei gleichzeitig hoher Unsicherheit (unvollständige Informationslage)
- eingeschränkte Ressourcen
- beschränkter Handlungsspielraum, der aber zukunftsbeeinflussend ist
- Hoch emotional: Verzweiflung, Wut, Ärger, Ohnmacht

Quellen: Krise | bpb*bpB Bundeszentrale politische Bildung
** Krise – Wikipedia/Wikipedia abgerufen am 28.5.2021

5

ZEIT ONLINE

Politik · Gesellschaft · Wirtschaft · Kultur · Wissen · Gesundheit · Digital Campus · Arbeit · Sport

Seelische Gesundheit

80 Prozent mehr psychische Erkrankungen in Corona-Krise

Existenzängste und Furcht vor dem Coronavirus: Im ersten Halbjahr 2020 verzeichnet eine Krankenkasse einen enormen Anstieg von Krankmeldungen wegen seelischer Leiden.

3. August 2020, 17:49 Uhr · Quelle: ZEIT ONLINE, KNA, AFP, kta · 350 Kommentare / 0

Ausland

WHO erinnert an psychische Auswirkungen der Pandemie

Dienstag, 6. Oktober 2020

Deutlich mehr Fälle von Erkältungskrankheiten und psychischen Leiden in der Corona-Krise kkh Hannover, 03.08.2020

Medizin

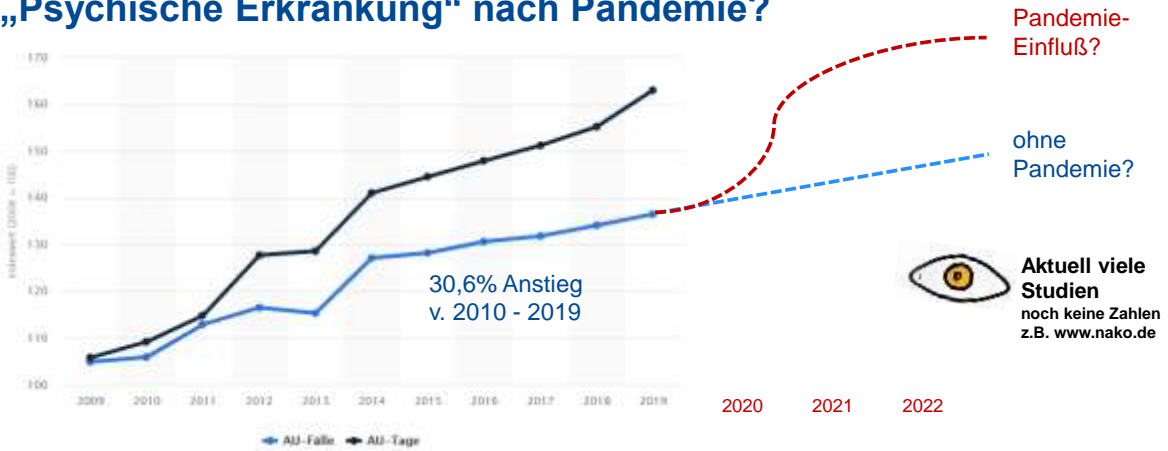
Studien: Stress und psychische Probleme haben in der Pandemie zugenommen

Dienstag, 4. Mai 2021

Quellen: 5/21: Studien: Stress und psychische Probleme haben in der Pandemie... (aerzteblatt.de) / 6/20 WHO erinnert an psychische Auswirkungen der Pandemie (aerzteblatt.de); 8/20 Seelische Gesundheit: 80 Prozent mehr psychische Erkrankungen in Corona-Krise | ZEIT ONLINE <https://www.kkh.de/presse/pressemitteilungen/krankstand-corona>

6

„Psychische Erkrankung“ nach Pandemie?



Entwicklung von Arbeitsunfähigkeitsfällen und -tagen aufgrund psychischer Erkrankungen in Deutschland in den Jahren 2009 bis 2019 (Index 208 = 100)

Trend mit/ohne Pandemie eigenen Thesen

7

Was heißt „psychische Gesundheit“?

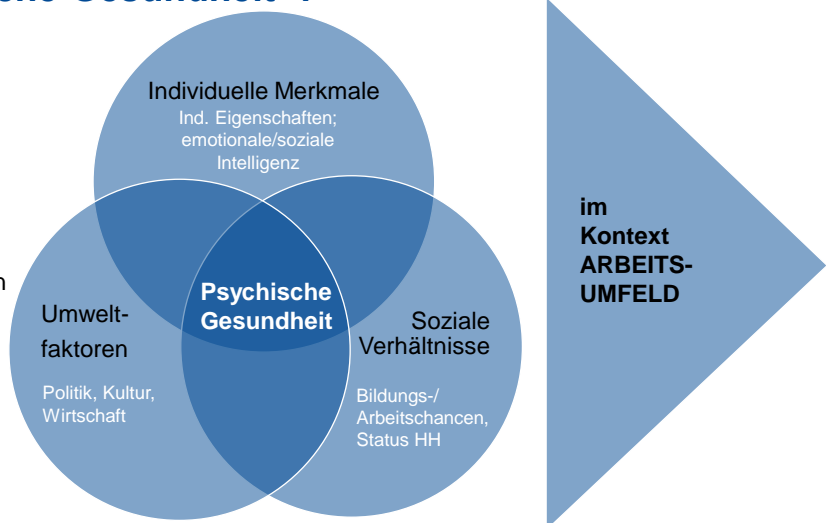
Definition lt. WHO:

„Psychische Gesundheit ist ein Zustand des Wohlbefindens,

in dem eine Person ihre Fähigkeiten ausschöpfen,

die normalen Lebensbelastungen bewältigen, produktiv arbeiten

und einen Beitrag zu ihrer Gemeinschaft leisten kann.“



<https://www.euro.who.int/de/health-topics/noncommunicable-diseases/mental-health/data-and-resources/fact-sheet-mental-health-2019>

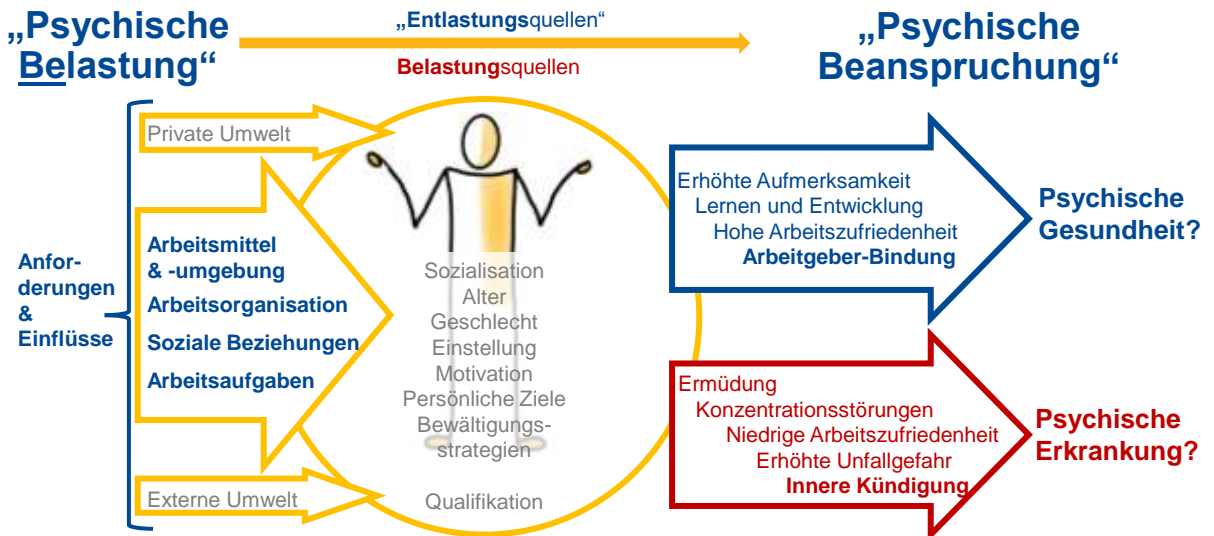
8

„Psychische Gesundheit im Arbeitskontext“



Quelle in Anlehnung an https://kuvb.de/praevention/arbeitspsychologie/gefaehrdungsbeurteilung/definitionen/?tx_contrast=vglkemumc

9



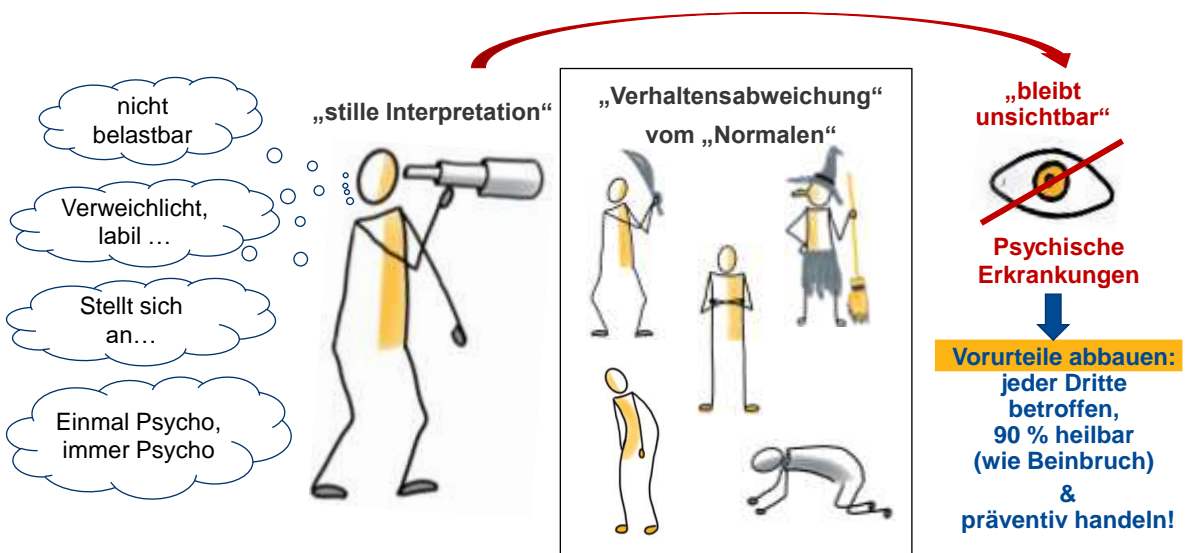
10

B Perspektivenwechsel „Psychische Gesundheit“

- > Stigma „Psyche“
- > „Psyche“ – Wie kommt die Krise im Gehirn an?
- > Hauptbelastungsfaktoren „Psyche“
- > Achtsamkeit auf individueller Basis

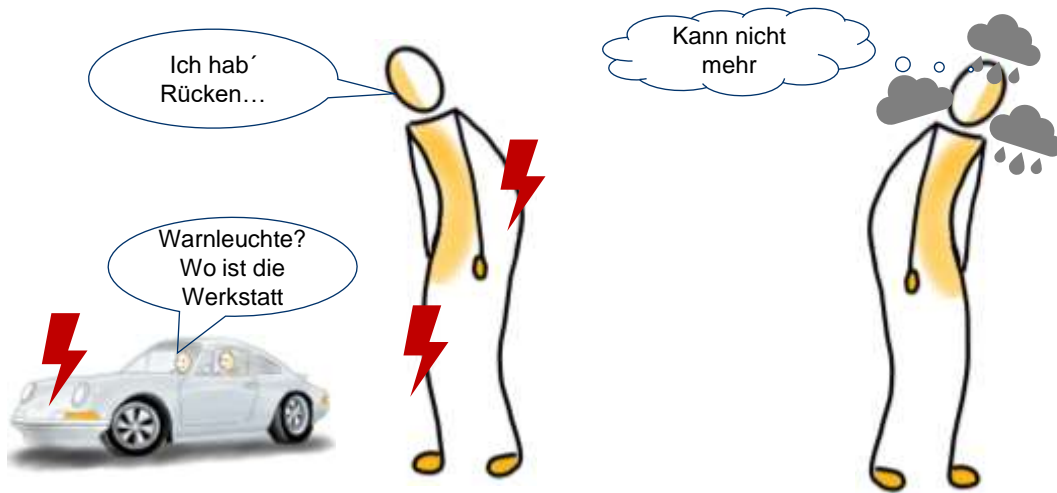
11

Stigma „PSYCHE“



12

„PSYCHE“ kommt nicht in die Kommunikation



... was nicht in der Kommunikation ist ...

13

☀️ Pandemie-Umwelt trifft Jeden, jede „PSYCHE“



Dauerstimulation & Stress

ständig neue negative Nachrichten :
Mutanten, Todeszahlen, Lieferengpässe, ...



Fehlende Strukturen & aufgeweichte Routinen

Home-Schooling ja/nein? Unterrichtsbeginn, Pausen, virtuelles/analogenes/hybrides...



ständig neue Nachrichten und Eindrücke

wechselnde Kontaktregeln, Impfstrategie, Öffnungen ja/nein, Testen ...



**Fehlende Erlebnisse
Fehlende Inspiration**

Reisen, Kneipe, Restaurant, Hobbys ...
Museen, Konzerte, analoges Netzwerken ...



Isolation

Quarantäne, Ausgangssperren, Home-Office, Home-Schooling, Einschränkung soz. Kontaktmöglichkeiten (5 aus 2 Familien) mit Familie & Freunden



Fehlende soziale Routinen



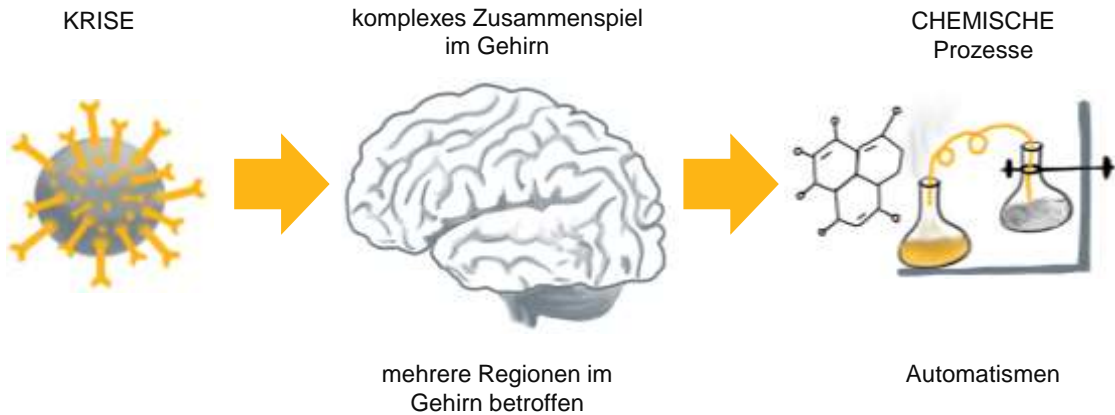
Chronischer STRESS

„Pandemie-Marathon“ 2. und 3. Welle
??? 4. Welle?

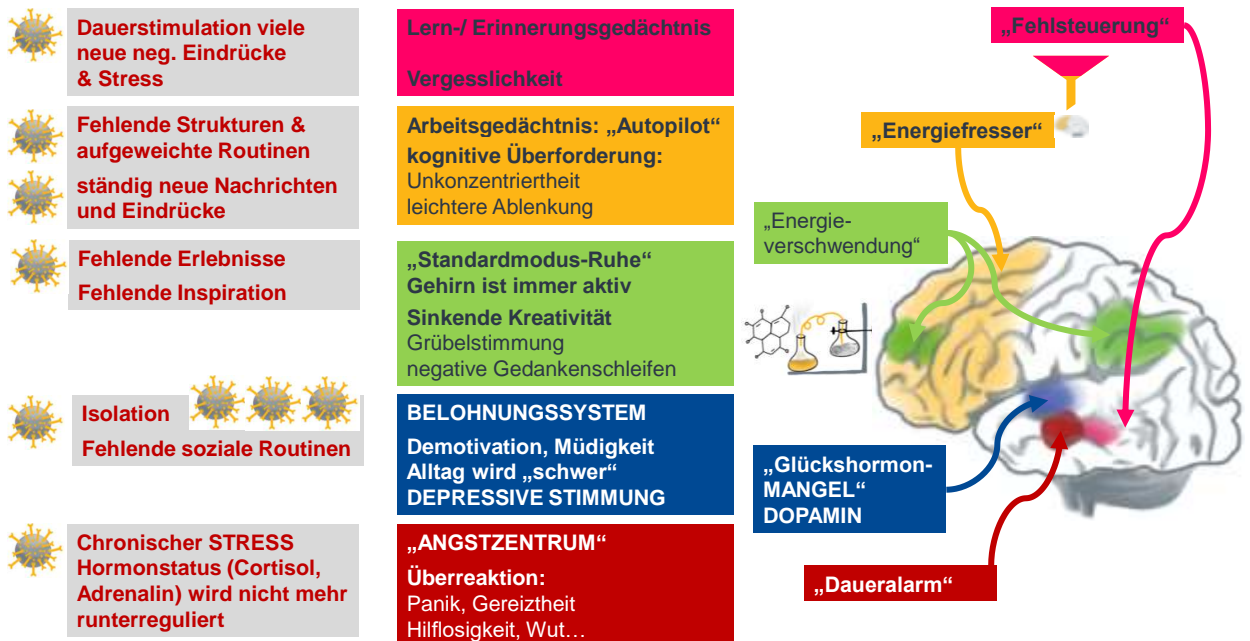
Quelle https://zdfheute-stories-scroll.zdf.de/corona_psyche/index.html

14

Mythos: PSYCHE = Soft Facts oder?



15



Quelle https://zdfheute-stories-scroll.zdf.de/corona_psyche/index.html

16

Achtsamkeit auf individueller Basis



Andere soziale Routinen mit Familie & Freunden per Video & Telefon, Spaziergänge in kleiner Runde ...

Strukturen schaffen und neue Routinen
z.B. Home-Office: klare Trennung Arbeit – Privat
z.B. im Familienhaushalt Regeln gemeinsam festlegen

Mini-PAUSE – Mini-PAUSE – PAUSE – Mini-Pause...

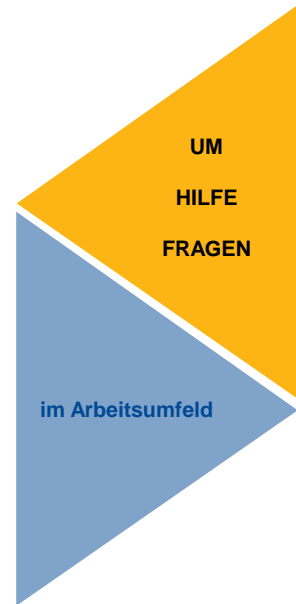
Sich selber eine Freude bereiten: Hobby, kochen, malen
...was sie schon immer lernen wollten

Täglich Bewegung an frischer Luft

Sport, Gesunde Ernährung ...

Eigene Grenze beachten: Einfach mal ALLES ABSCHALTEN – „Selbstfürsorge“

Bemerken Sie Stress-Symptome: probieren Sie Entspannungs-Techniken



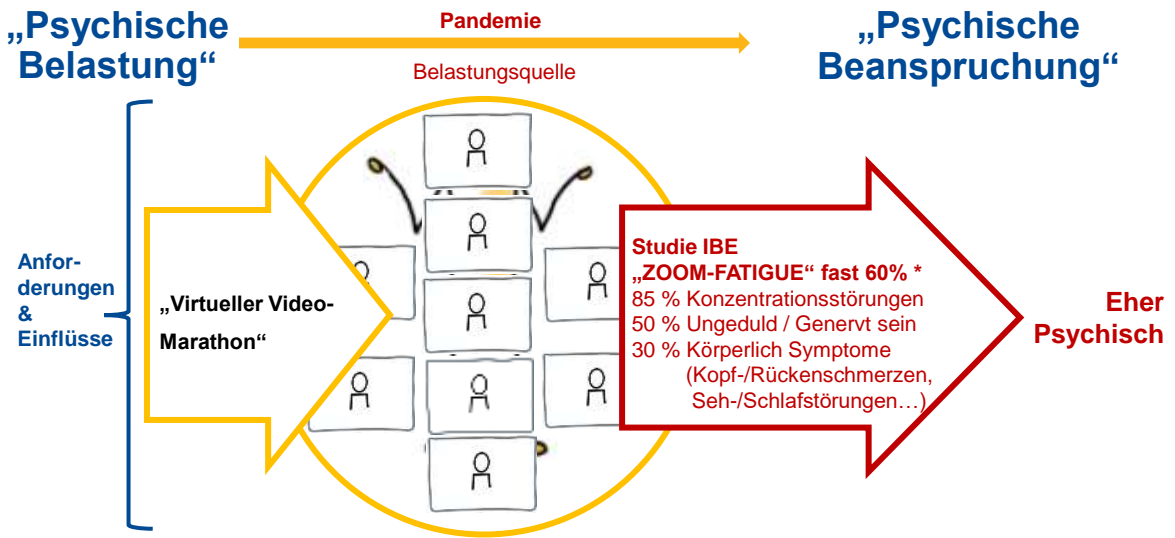
17



C Erste Schritte zu guter „Psychischer Gesundheit“ im Arbeitskontext

- > Raus aus der „Zoom-Fatigue“?
- > „Sozialer Austausch“ – Bedeutung des DIALOG
- > Exkurs „aktives Zuhören“
- > DIALOG
- > kommitment-Kampagne

18

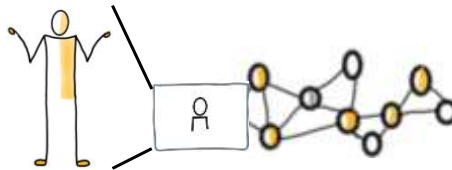


*Zahlen-Quelle Prof. Jutta Rump 09/2020 n=251 https://www.ibe-ludwigshafen.de/wp-content/uploads/2020/09/Folien_IBE-Studie_Zoom-Fatigue.pdf

19

Studie IBE: Was belastet Sie bei ZOOM-Fatigue*? Was hilft**?

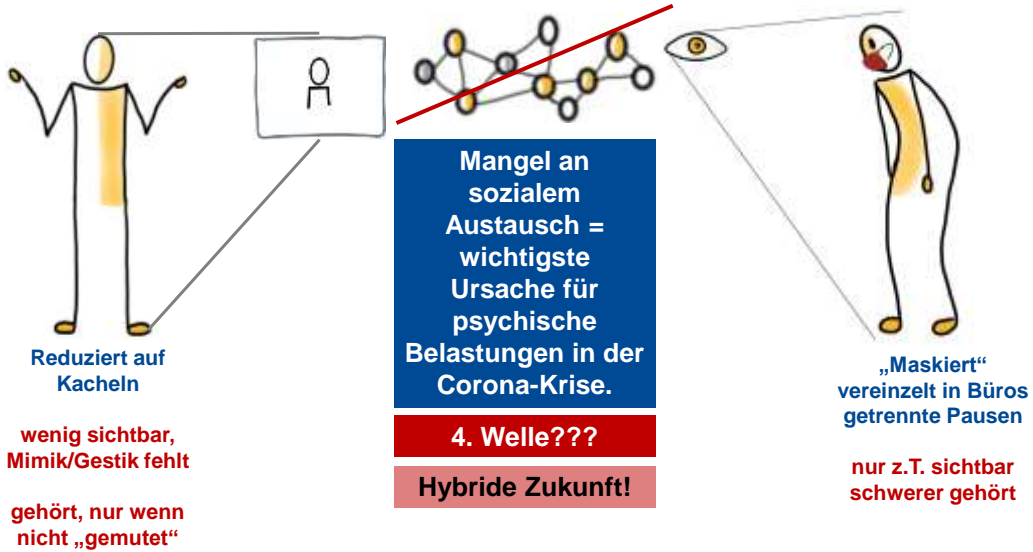
Keine Möglichkeit zu haben, non-verbale Hinweise wahrzunehmen Keine Mimik/Gestik der anderen zu sehen	> 69 % > 45 %	Tools, die einen „Together Mode“ anbieten/ Schaffung einer Wahrnehmung, dass wir alle in einem Raum sitzen	> 30 %
Keine Pausen während /zwischen virtuellen Meetings	> 42 %	Begrenzte Meeting-Zeit Pausen zwischen Meetings	> 77 % > 72 %
Erhöhte Anstrengung zur Konzentration aufgrund schlechter Tonqualität Weniger Gesprächsfluss aufgrund von Latenzen/Zeitverzögerungen Frustration aufgrund instabiler Verbindung	> 55 % > 48 % > 39 %	Humorvolle Moderation Moderation, die alle integriert	> 55 % > 45 %
Kein Small Talk / gemeinsames Netzwerken beim Kaffee	> 51 %	Anpassung des Arbeitsplatzes (richtiger Abstand z. Bildschirm, Helligkeit, Wechsel Steh-/Sitzposition)	> 34 %



Zahlen-Quelle Prof. Jutta Rump 09/2020 n=251 https://www.ibe-ludwigshafen.de/wp-content/uploads/2020/09/Folien_IBE-Studie_Zoom-Fatigue.pdf
Eigene Auswahl & Zusammenfassung der obersten 10 aus 20 ITEMS bei Belastung und Hilfe** 5 aus 11 Items - Mehrfachnennungen möglich

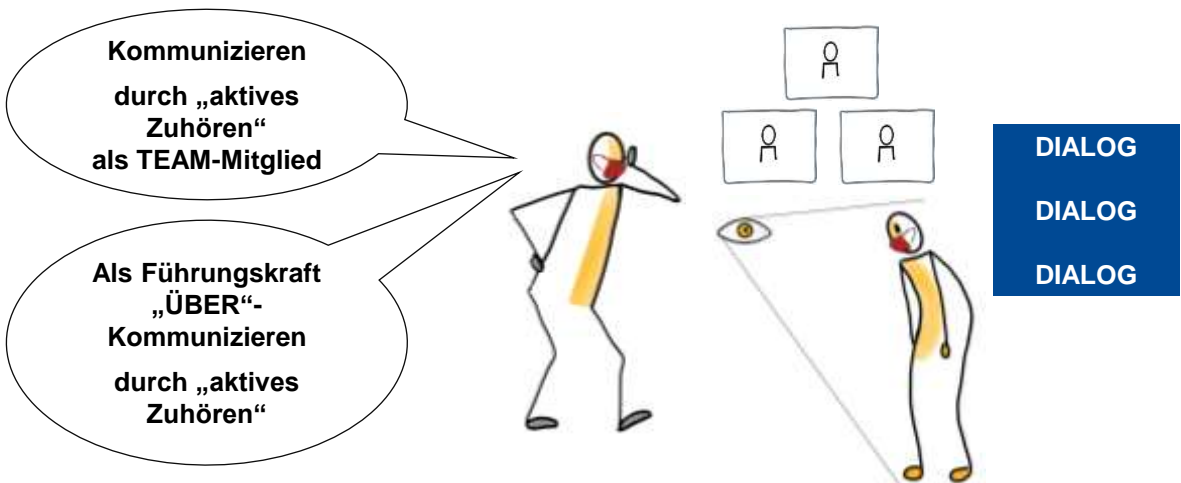
20

Fehlende soziale Routine & Isolation



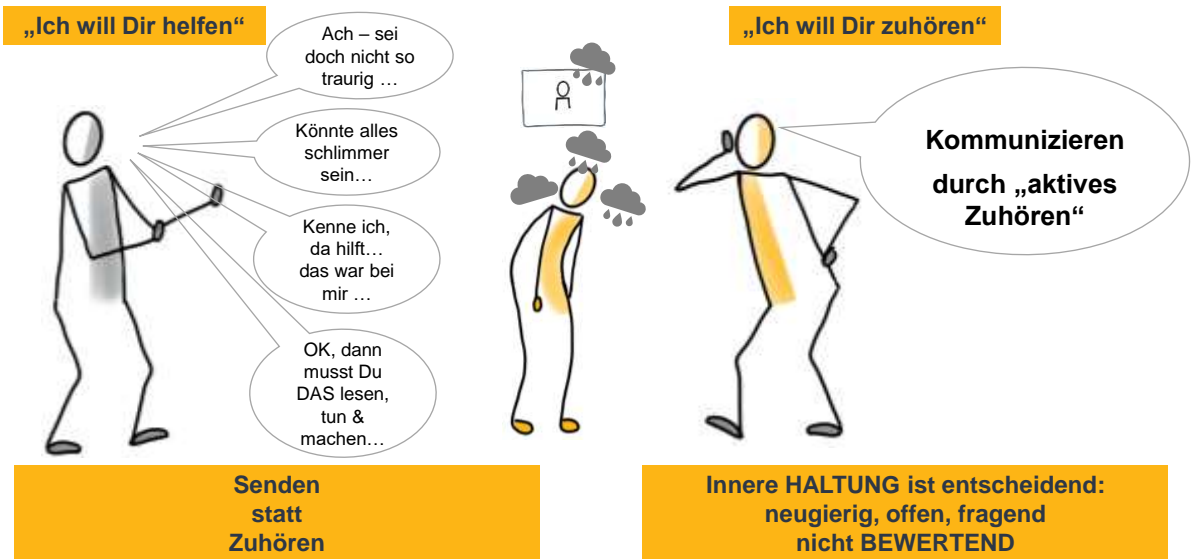
21

Mangel an sozialem Austausch AUSGLEICHEN



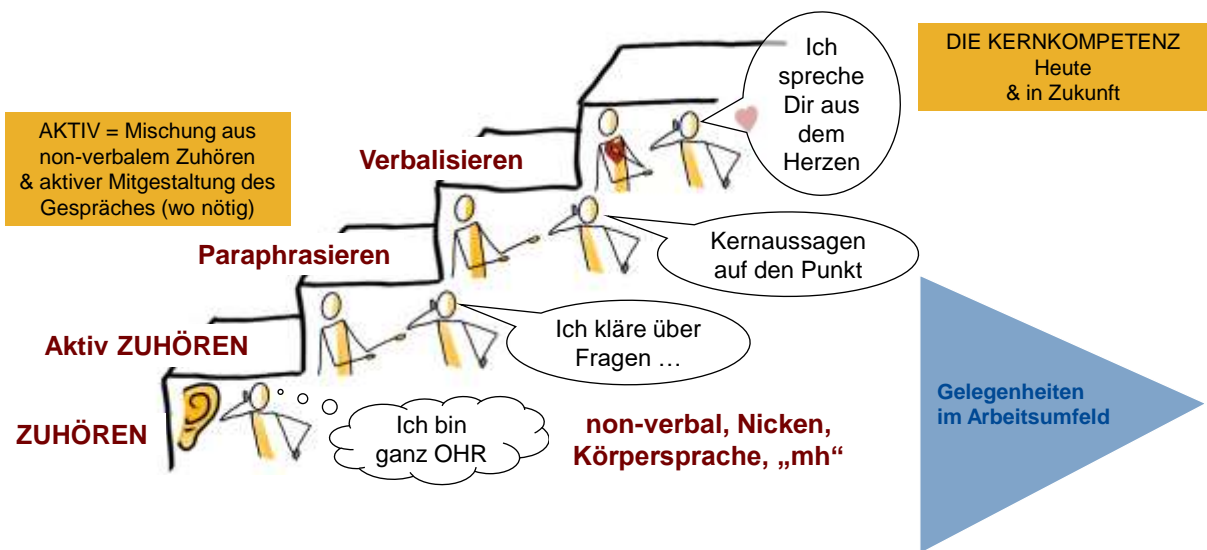
22

„vermeintlich helfen wollen“ vs. „aktiv Zuhören“



23

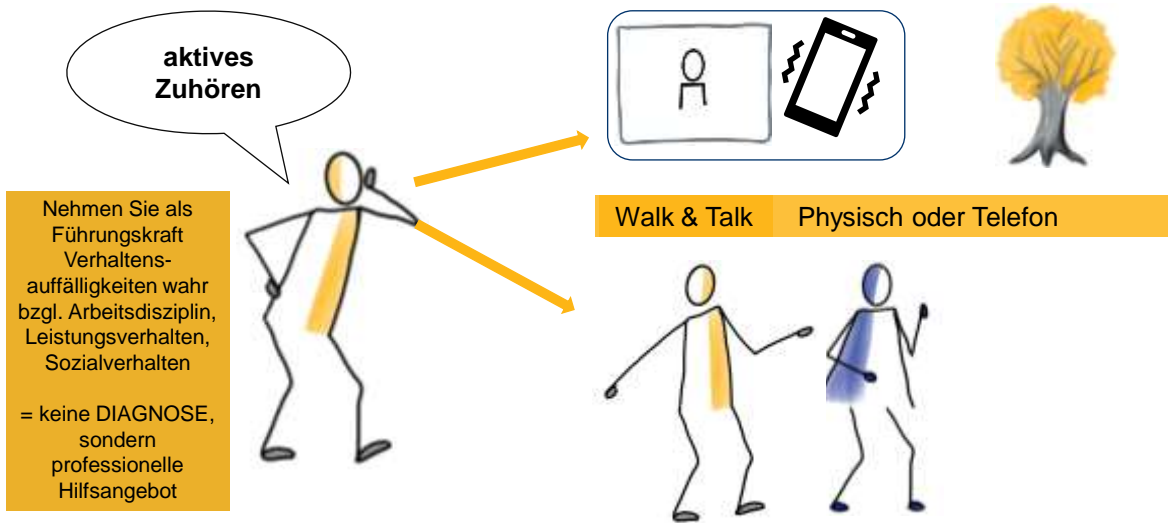
Ebenen des „aktiven Zuhörens“



Quelle Abb: in Anlehnung an Schulz von Thun et. al. , Miteinander Reden: Kommunikationspsychologie für Führungskräfte, 2000

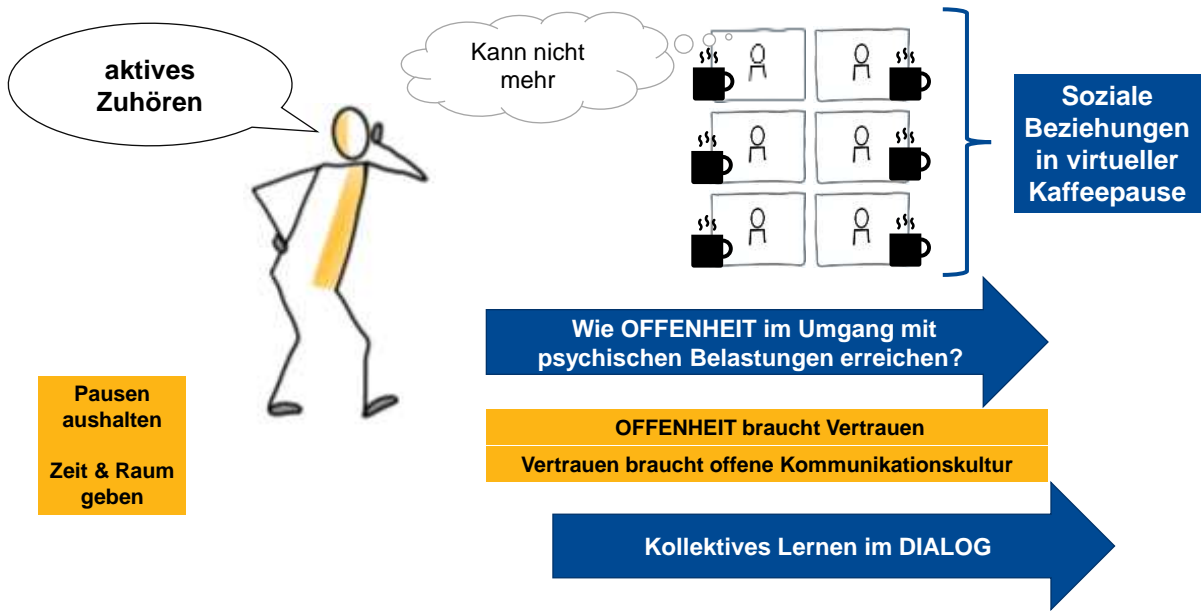
24

Mangel an sozialem Austausch AUSGLEICHEN - bilateral



25

Kollektive Achtsamkeit zu psychischer Gesundheit



26

Kollektive Achtsamkeit zu psychischer Gesundheit – 1. Schritt



Starten sie einen DIALOG-Prozess im TEAM
zum WIE der gemeinsamen Zusammenarbeit

Arbeitsorganisation

Wer ist wann erreichbar?
Woran erkenne ich, wann der Arbeitstag meiner
Kollegen*innen beginnt und endet?
Wie kommunizieren wir welche Info?
Wann werden Emails (nicht) beantwortet?
Wie verhindern wir Gefühle des Zeitdrucks?

Arbeitsmittel & -umgebung

Wer ist wann durch paralleles Home-Schooling
eingeschränkt in Datenleitung?
Technik was läuft gut, was weniger gut?

1. alle Ideen wertfrei sammeln,
2. Verständnis klären,
3. gemeinsam bewerten und priorisieren,
4. Ausprobieren (ggf. Testzeiträume vereinbaren)
5. Quick Wins beachten

Mal angenommen es gäbe eine 4. Welle, was können wir
besser machen, basierend auf unseren Erfahrungen?

27

Kollektive Achtsamkeit zu psychischer Gesundheit – 1. Schritt

... DIALOG-Prozess ...



Arbeitsaufgaben

Wie passen wir die Arbeitsverteilung den
jeweiligen Anforderungen an?
Welche Informationen sind in welcher Menge
wann nötig?
Wo brauchen wir zusätzliche Qualifikationen?
Inwieweit braucht es Ausgleich für höhere
emotionale Anforderungen durch Pandemie?

Soziale Beziehungen

Wie schaffen wir einen Rahmen für kollegialen
sozialen Austausch?
Welche Führungskräfte-Unterstützung brauchen
wir in dieser Situation?

Konstruktive
Kommunikationskultur
„erlebbar“ machen

Vertrauen schafft
Offenheit

sukzessive sensiblere
Themen



„psychische Gesundheit“

Reflektieren Sie immer wieder gemeinsam das WIE der
Zusammenarbeit:

Was läuft gut? Was sollte wie anders laufen?

Was bei Hürden zu „Tabu-Themen“ ???

28

2. Schritt: Präventions-Kultur über DIALOG-Prozess

- Es (hat bisher) funktioniert!**
- Ergebnis einer Gruppe
- Nicht Zweck-Ziel gebunden, evolutionär
- Spielregeln, denen man sich nicht bewusst ist > die mit Leistung/Produkt nix zu tun haben
- „Das tut man hier so...!“**



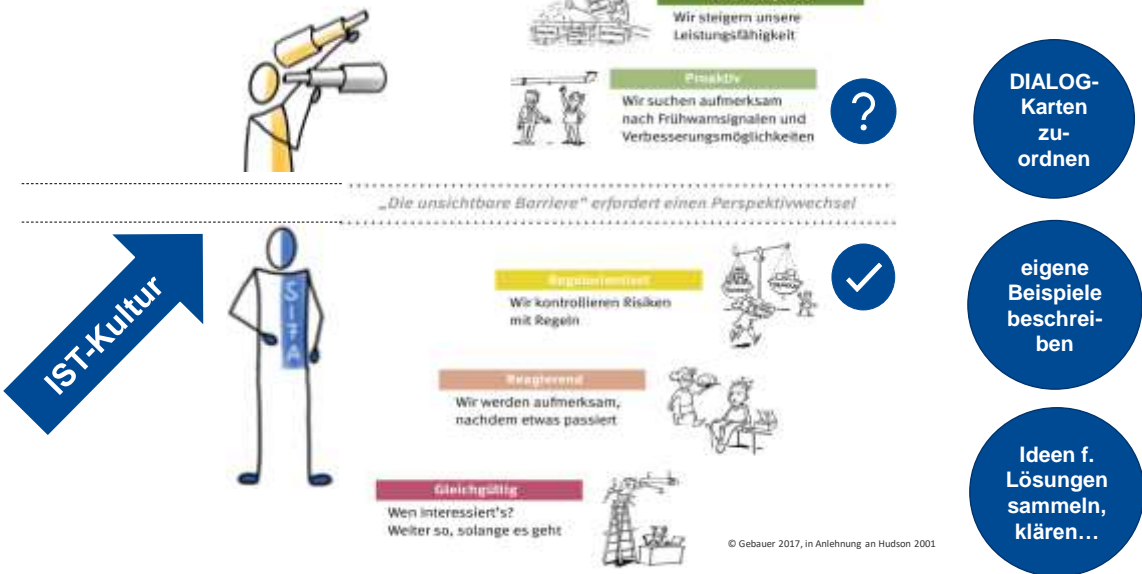
**START:
IST-Kultur
„besprechbar“
machen**



(Seerosse: eigene Darstellung in Anlehnung an Def. von Unternehmenskultur Edgar Schein & Sonja Sackmann)

29

Weg zu Präventions-Kultur



<https://www.komm mit mensch.de/toolbox/komm mit mensch-dialoge/komm mit mensch: komm mit mensch-Dialoge>

30

Bsp. Dialog-Karten 5-Stufen-Modell – „Pandemie“



Um eine Betriebschließung zu vermeiden, werden vorgeschriebene Maßnahmen notdürftig umgesetzt. Das Infektionsrisiko wird in Gesprächen bagatellisiert. Es wird versucht, auftretende Infektionen so lange es geht zu verharmlichen.

Gleichgültig



Infektionen werden als Einzelfälle betrachtet: „Kannst Du in Deiner Freizeit nicht besser aufpassen? – Leute, haltet Euch ab jetzt besser an die Regeln!“ Erst bei größeren Ausbrüchen werden weitreichende betriebliche Maßnahmen ergriffen.

Reagierend



Es gibt einen Krisenstab. Führungskräfte dominieren Entscheidungen. Sie erlassen Regeln und geben diese per Anweisung durch. Probleme bei der lokalen Umsetzung interessieren nicht: „Macht das jetzt so!“ Es ist nicht ganz klar, was bei Nicht-Einhaltung von Regeln geschieht. Sanktionierungen werden deshalb als willkürlich erlebt.

Regelorientiert

<https://www.kommmitmensch.de/toolbox/kommmitmensch-dialoge/kommmitmensch-kommmitmensch-Dialoge>

31

Bsp. Dialog-Karten 5-Stufen-Modell – „Pandemie“



Übergreifende Regeln geben allen Beteiligten Orientierung. Die Teams werden gebeten, diese Regeln für ihre persönliche Situation zu übersetzen. In regelmäßigen Besprechungen wird geschaut, dass das für alle Beschäftigten gut funktioniert. Es wird über Lösungsansätze, Erfahrungen, Fragen und Probleme gesprochen. Das Wohlbefinden der Beschäftigten und die Rücksicht auf individuelle Belastungssituationen stehen im Vordergrund.

Proaktiv



Die Erfahrungen im Umgang mit der Krise werden genutzt, um künftig generell besser mit unerwarteten Ereignissen umgehen zu können. Experten für Sicherheit und Gesundheit werden in ihrer Rolle gestärkt. Die Beteiligung von Beschäftigten und die Fürsorge für sie werden dauerhaft etabliert. Es werden Wege eingerichtet, mit denen man schnell zu abgestimmten Lösungen kommt.

Wertschöpfend

<https://www.kommmitmensch.de/toolbox/kommmitmensch-dialoge/kommmitmensch-kommmitmensch-Dialoge>

32

Themenfeld → z.B. „Pandemie“, „Kommunikation“, Fehlerkultur“ ...

DIALOG-Karten zuordnen

eigene Beispiele beschreiben

Ideen f. Lösungen sammeln, klären...

Gleichgültig	Regelstund	Regelorientiert	Proaktiv	Wertschöpfend
<p>Arbeitsorganisation</p> <p>Arbeitsmittel & -umgebung</p> <p>Arbeitsaufgaben</p> <p>Soziale Beziehungen</p>				

33

Bsp. Dialog-Karten 5-Stufen-Modell – „Kommunikation“

Kommunikation	Kommunikation	Kommunikation	Kommunikation	Kommunikation
Es wird generell wenig darüber nachgedacht, andere zu informieren. Manchmal werden Informationen bewusst zurückgehalten, wenn es dem eigenen Vorteil dient.	Es wird nur informiert, wenn es unvermeidbar ist. Zu viel Reden hält nur vom Arbeiten ab. Probleme werden eher zurückgehalten oder beschönigt.	Kommunikation ist eine Einbahnstraße. Informationen werden nur ab und zu nach unten „verteilt“. Es wird nur gesagt, aber nur wenig gefragt oder gemeinsam diskutiert.	Es werden gezielt Gelegenheiten geschaffen, um Informationen auszutauschen, wie zum Beispiel eine Morgenrunde oder eine Teambesprechung. Jeder nimmt zu Wort und auch kritische Themen werden offen besprochen.	Man wird nicht einfach zufragen und über Besondereheiten zu sprechen. Gestelltes Fragen hilft den Beteiligten, sich zu öffnen, herauszufinden, was andere Meinungen in der Ecke zu erkennen.
Gleichgültig	Regelstund	Regelorientiert	Proaktiv	Wertschöpfend

<https://www.kommmitmensch.de/toolbox/kommmitmensch-dialoge/kommmitmensch-kommmitmensch-Dialoge>

34

Return on Prevention

DIALOG

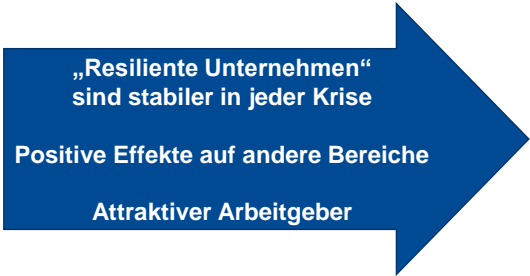


RoP = konkreter ökonomischer Erfolg von 1 : 2,3

Investiere 1 Euro = 2,30 Euro wirtschaftlicher Erfolg

Verhindern von
Arbeitsunfällen,
Berufskrankheiten,
Gesundheitsgefahren

=> psychische und
physische
Gesundheit



http://www.vbg.de/SharedDocs/Medien-Center/DE/Broschuere/Themen/Arbeitsschutz_organisieren/Return_on_Prevention_Studie_AMS.pdf?__blob=publicationFile&v=3

35

BG ETEM „Return on Prevention“

Abbildung 2. Wirkung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Unternehmen



These:

**zukünftiges
zusätzliches
Kriterium**

RESILIENZ

Quelle: https://ww1.issa.int/sites/default/files/documents/publications/4-Return-on-prevention_de-29455.pdf, abgerufen am 2.12.2020

36

D Prozess zu guter „Psychischer Gesundheit“ im Arbeitskontext

- > Arbeitsschutzgesetz
- > Psychische Gefährdungsbeurteilung als Prozess
- > Wie die BG ETEM noch unterstützt?

37

Gesetzliche Grundlage „Psychische Gefährdungsbeurteilung“

Dt. Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Jede/-r Arbeitgeber/-in ist zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten zu einer Gefährdungsbeurteilung sowohl der physischen, als auch in Bezug auf die psychische Belastung durch die Arbeitstätigkeit **verpflichtet**.

§ 4 ArbSchG:

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

§ 5 ArbSchG:

... Gefährdungsbeurteilung

**gilt ab 1.
Beschäftigten**

**regelmäßig bzw. aus
aktuellem Anlass**

**Prozess mit
Erfassen,
Maßnahmen und
Dokumentation**

**trotz Bußgeld
von 25 T-Euro
setzen es nur
ca. 35 %* der
Unternehmen um**

38

Gesetzliche Grundlage

Laut Deutschem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ist jede/-r Arbeitgeber/-in zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten zu einer Gefährdungsbeurteilung auch in Bezug auf die psychische Belastung durch die Arbeitstätigkeit verpflichtet.

§ 4 ArbSchG: Allgemeine Grundsätze

Psychische und physische Gefährdung: 1. Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.

§ 5 ArbSchG: Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Gefährdungsbeurteilung

1. Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

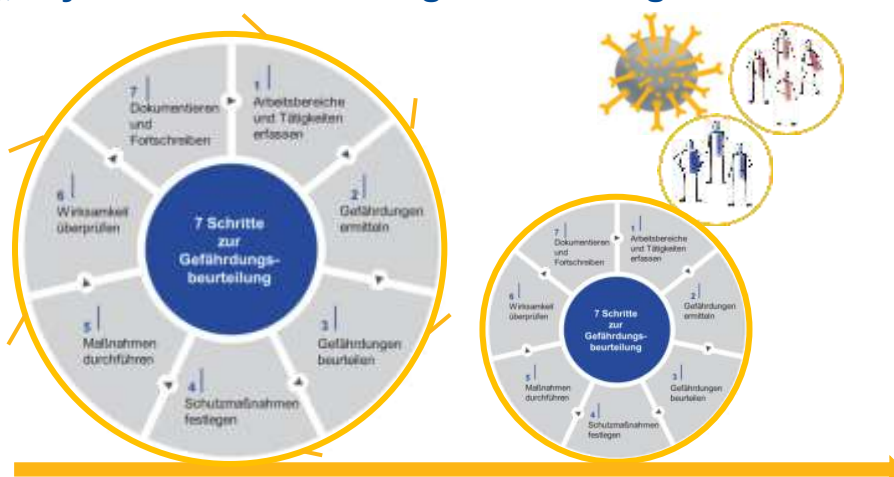
2. Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

3. Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

- die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
- physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
- die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
- die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
- unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
- psychische Belastungen bei der Arbeit**

39

„Psychische Gefährdungsbeurteilung als Prozess“



Wie
starten?



unterstützt
vielfältig

Quelle <https://www.bgetem.de/arbeitsicherheit-gesundheitsschutz/themen-von-a-z-1/organisation-von-arbeitsicherheit-und-gesundheitsschutz/gefaehrungsbeurteilung>

40

Aufgabenbereiche der Arbeitspsychologie

Kostenfreie Beratung hinsichtlich der Themen:

I. Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung (Webcode: 15176025)

- Konzeption und Planung
- Pilot-Lösungsworkshops

II. Kultur der Prävention im Unternehmen (Kampagne „komm(mit)mensch“) (Webcode: 17831013)

- Tools
- komm(mit)mensch BeraterInnen

III. Psychische Belastung während der Pandemie (Webcode: 20925798)

41

Außendienstpsychologen der BG ETEM




Thomas Neymanns
Arbeitspsychologe
Präventionszentrum Köln

Telefon: 0221 / 37786207
Mobil: 0174 / 2093414
E-Mail: neymanns.thomas@bgetem.de

Präventionszentren: Köln, Düsseldorf, Wiesbaden




Denise Wilpert
Arbeitspsychologin
Präventionszentrum Augsburg

Telefon: 0821 / 31597218
Mobil: 0171 / 1521077
E-Mail: wilpert.denise@bgetem.de

Präventionszentren: Augsburg, Stuttgart, Nürnberg




Miriam Vogel
Arbeitspsychologin
Präventionszentrum Hamburg

Telefon: 040 / 2274488573
Mobil: 0151 / 46713237
E-Mail: vogel.miriam@bgetem.de

Präventionszentren: Hamburg, Braunschweig




Dr. Christine Gericke
Arbeitspsychologin
Präventionszentrum Berlin

Telefon: 030 / 839023651
Mobil: 0174 / 3097545
E-Mail: gericke.christine@bgetem.de

Präventionszentren: Berlin, Dresden

42

Weitere Unterstützung der BG ETEM

Ansprechpartner:

<https://www.bgetem.de/arbeitsicherheit-gesundheitsschutz/fachgebiete-ansprechpersonen/fg-arbeitsmedizin/kontakt-fachgebiet-arbeitsmedizin-arbeitsbedingte-gesundheitsgefahren>

Informationen > BG ETEM > Sicherheit und Gesundheit > Themen von A-Z > Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren > psychische Belastung und Beanspruchung > Gemeinsam zu gesunden Arbeitsbedingungen: Beurteilung psychischer Belastung (u.a. Online-Tool) [Gemeinsam zu gesunden Arbeitsbedingungen \(GzGA\): Beurteilung psychischer Belastung — bgetem.de - BG ETEM](#)

> Psychische Belastung während der Pandemie

[Psychische Belastung während der Pandemie — bgetem.de - BG ETEM](#)

Umgang mit psychisch beeinträchtigten Beschäftigten – Handlungsleitfaden für Führungskräfte

<https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/3732/umgang-mit-psychisch-beeintraechtigten-beschaeftigten-handlungsleitfaden-fuer-fuehrungskraefte>

Seminare: z.B. Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen &

"Moderieren von Lösungsworkshops in der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung,"

<https://www.bgetem.de/arbeitsicherheit-gesundheitsschutz/themen-von-a-z-1/organisation-von-arbeitsicherheit-und-gesundheitsschutz/gefaehrungsbeurteilung/seminare-zur-gefaehrungsbeurteilung>

Arbeitsprogramm Psyche: Stress reduzieren - Potenziale entwickeln: https://www.gda-psyche.de/DE/Home/home_node.html

Präventionskultur entwickeln – kommitmensch-Kampagne (u.a. 5 Stufen-Modell)

<https://www.bgetem.de/arbeitsicherheit-gesundheitsschutz/praeventionskampagnen/kommitmensch>

Lunch & Learn: Mit einer guten Kultur der Prävention durch die Krise: Folien & Mitschnitt des Webinars

[Lunch & Learn: Mit einer guten Kultur der Prävention durch die Krise — bgetem.de - BG ETEM](#)

Quelle <https://www.bgetem.de/arbeitsicherheit-gesundheitsschutz/themen-von-a-z-1/organisation-von-arbeitsicherheit-und-gesundheitsschutz/gefaehrungsbeurteilung>

43

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Daniela Wallraf-Pflug
+49 (172) 26 62 890
wp@kompetenz-p.de
www.kompetenz-p.de



44