



LGL

Prävention von Beanspruchungsfolgen aufgrund psychischer Belastungen in Pflege und Medizin

Gesund. Leben. Bayern.



Ein besonderer Dank gilt allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die an den Interviews im Rahmen der PeliCan-Studie teilgenommen haben. Dank der vielfältigen Einblicke in die Tätigkeit der Teilnehmenden konnte der vorliegende Leitfaden entwickelt und umgesetzt werden. Des Weiteren gilt allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die an der Evaluation des Leitfadens beteiligt waren ein großer Dank. Aufgrund der vielen Rückmeldungen konnte der Leitfaden an die Bedürfnisse und Wünsche der Zielgruppe angepasst werden. Ein weiterer großer Dank gilt der Initiative „Gesund.Leben.Bayern“ des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege (StMGp) für die finanzielle Förderung des PeliCan-Projektes.

Herausgeber: Bayerisches Landesamt für
Gesundheit und Lebensmittelsicherheit (LGL)
Eggenreuther Weg 43, 91058 Erlangen

Telefon: 09131 6808-0
Telefax: 09131 6808-2102
E-Mail: poststelle@lgl.bayern.de
Internet: www.lgl.bayern.de

Druck: Gutenberg Druck + Medien GmbH, Uttenreuth
Bildnachweis: Bayerisches Landesamt für
Gesundheit und Lebensmittelsicherheit
S. 3: © Simon Geiger
Bildagentur PantherMedia: Titelbild © Wavebreakmedia (YAYMicro);
© Ravennk: S. 5, 7, 11, 21, 23, 27, 31, 32, 34, 35, 39, 52; © Blankstock:
S. 5, 7, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 22, 24, 26, 27, 28, 30, 32, 33, 34, 35,
36, 37, 38, 52; © Variant: S. 13, 14, 16, 18, 20, 22, 24, 26, 28, 30, 32, 34, 36,
38, 52; © vectorikart: S. 13, 14, 16, 18, 22, 24, 26, 28, 30, 32, 36, 38, 52;
© fokas.pokas: S. 13, 20, 52; © avicons: S. 36, 52

Stand: Februar 2023
Autoren: Isabella Mittermeier, Dr. Manuela Sirrenberg, Dr. Veronika Weilhhammer,
Dr. Caroline Quartucci, Prof. Dr. Caroline Herr, Prof. Dr. Stefanie Heinze

© Bayerisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit
alle Rechte vorbehalten

Gedruckt auf Papier aus 100 % Recyclingpapier

ISBN 978-3-96151-096-2 Druckausgabe
ISBN 978-3-96151-097-9 Internetausgabe

Diese Druckschrift wird kostenlos im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Bayerischen Staatsregierung herausgegeben. Sie darf weder von den Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern im Zeitraum von fünf Monaten vor einer Wahl zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags-, Kommunal- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zweck der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Staatsregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden. Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt, die publizistische Verwertung – auch von Teilen – der Veröffentlichung wird jedoch ausdrücklich begrüßt. Bitte nehmen Sie Kontakt mit dem Herausgeber auf, der Sie wenn möglich mit digitalen Daten der Inhalte und bei der Beschaffung der Wiedergaberechte unterstützt. Alle Rechte sind vorbehalten. Die Broschüre wird kostenlos abgegeben, jede entgeltliche Weitergabe ist untersagt. Diese Broschüre wurde mit großer Sorgfalt zusammengestellt. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit kann dennoch nicht übernommen werden. Für die Inhalte fremder Internetangebote sind wir nicht verantwortlich.



BAYERN | DIREKT ist Ihr direkter Draht zur Bayerischen Staatsregierung. Unter Telefon 089 122220 oder per E-Mail unter direkt@bayern.de erhalten Sie Informationsmaterial und Broschüren, Auskunft zu aktuellen Themen und Internetquellen sowie Hinweise zu Behörden, zuständigen Stellen und Ansprechpartnern bei der Bayerischen Staatsregierung.

Prävention von Beanspruchungsfolgen aufgrund psychischer Belastungen in Pflege und Medizin

Ein Handlungsleitfaden für Pflegekräfte und
Medizinische Fachangestellte sowie Leitungen und Träger

Vorwort

Sehr geehrte Pflegekräfte,
sehr geehrte Medizinische Fachangestellte,
sehr geehrte Auszubildende,
sehr geehrte Studierende,
sehr geehrte Leitungen und Träger,
sehr geehrte Damen und Herren,



den Pflegekräften und Medizinischen Fachangestellten gilt großer Dank, aufgrund ihres herausragenden Einsatzes in der Corona-Pandemie. Sie haben bei der Bewältigung der Corona-Pandemie und auch kommender Pandemien eine wichtige und zentrale Rolle sowie eine besondere Verantwortung. Besonders in dieser Zeit aber auch im normalen beruflichen Alltag sind Pflegekräfte und Medizinische Fachangestellte verschiedenen Belastungen und Beanspruchungsfolgen ausgesetzt. So hat sich das Risiko an negativen Beanspruchungsfolgen wie Depressionen, Burnout oder Angstzuständen zu leiden für Pflegekräfte und Medizinische Fachangestellte während der Corona-Pandemie erhöht.

Es werden dringend Maßnahmen benötigt, die Pflegekräfte und Medizinische Fachangestellte in Zeiten einer pandemischen Situation entlasten, um das Risiko für negative Beanspruchungsfolgen zu senken. Vor allem Leitungen und Träger der verschiedenen Pflege- und Gesundheitseinrichtungen können Pflegekräfte und Medizinischen Fachangestellten bei der Umsetzung solcher Maßnahmen unterstützen.

Mit diesem Leitfaden sollen Pflegekräfte, Medizinische Fachangestellte, Studierende und Auszubildende in der Pflege sowie Leitungen und Träger von Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen über die Risiken von negativen Beanspruchungsfolgen aufgrund psychischer Arbeitsbelastungen aufgeklärt werden. Zusätzlich stellt der Leitfaden verschiedene Maßnahmen zur Prävention von negativen Beanspruchungsfolgen aufgrund psychischer Arbeitsbelastung während einer pandemischen Situation vor.

Ihr

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'C. Weidner', written in a cursive style.

Prof. Dr. Christian Weidner

Präsident des Bayerischen Landesamtes für
Gesundheit und Lebensmittelsicherheit (LGL)

Inhaltsverzeichnis

1	Psychische Belastung	5
1.1	Belastung	5
1.2	Folgen der Belastung	6
1.2.1	Psychische Beanspruchung	6
1.2.2	Beanspruchungsfolgen.....	6
1.3	Pandemische Situation.....	7
2	Maßnahmen zur Prävention von Beanspruchungsfolgen aufgrund psychischer Arbeitsbelastung.....	10
2.1	Kurzhilfen	10
2.2	Maßnahmen nach Zielgruppen und Merkmalsbereichen	13
2.2.1	Arbeitsaufgabe	13
2.2.2	Arbeitsorganisation.....	24
2.2.3	Soziale Beziehung.....	32
2.2.4	Arbeitsumgebung	36
2.3	Weitere als hilfreich empfundene Maßnahmen und Strategien aus Interviews mit Pflegekräften und Medizinischen Fachangestellten	39
3	Hinweise zu Arbeitsschutz und Rechtlichem.....	43
4	Fact Sheet: Beanspruchungsfolgen aufgrund psychischer Belastungen in Pflege und Medizin.....	44
5	Kontakte und weiterführende Informationen.....	45
6	Seien Sie gut zu sich selbst	47
6.1	Fact Sheet: Maßnahmen außerhalb des Arbeitskontextes	49
6.2	Kontaktadressen und Hinweise	50
7	Literatur	51
8	Symbolverzeichnis	52

1 Psychische Belastung

Als Pflegekraft oder als Medizinische Fachangestellte bzw. Medizinischer Fachangestellter sind Sie in Ihrem Arbeitsalltag verschiedenen Belastungen und Beanspruchungsfolgen ausgesetzt. Dieser Leitfaden soll eine Hilfe darstellen, um auf mögliche Belastungen aufmerksam zu machen und mögliche Präventionsmaßnahmen vorschlagen. Für ein besseres Verständnis der in diesem Leitfaden verwendeten Begriffe werden im Nachfolgenden kurz die Begriffe „Belastung“, „Beanspruchung“ und „Beanspruchungsfolgen“ erklärt.

1.1 Belastung

Unter dem Begriff Belastung werden alle Einflüsse zusammengefasst, die von außen auf das Denken, Fühlen und Handeln einer Person bei der Arbeit einwirken. Ein solcher Einfluss wird Belastungsfaktor genannt. Psychische Belastung kann verschiedene Auswirkungen auf das Denken, die Gefühle und das Verhalten einer Person haben.

Beispiel:

Belastungsfaktoren können negative und positive Ausprägungen haben. So können Beschäftigte den Handlungsspielraum bei der Arbeit nutzen, um die Arbeitsweise an die generellen und aktuellen Voraussetzungen anzupassen. Gibt es keinen oder nur wenig Handlungsspielraum wird dies als negativer psychischer Belastungsfaktor erlebt. Man spricht dann auch von einer Gefährdung durch psychische Belastung. Ein angemessener Handlungsspielraum ist eine positive Ausprägung.

Entstehen psychische Belastungen in Zusammenhang mit der eigenen Arbeit, wird auch von Arbeitsbelastungen gesprochen. Arbeitsbelastungen können vier Merkmalsbereichen zugeordnet werden: Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung, soziale Bedingungen am Arbeitsplatz.

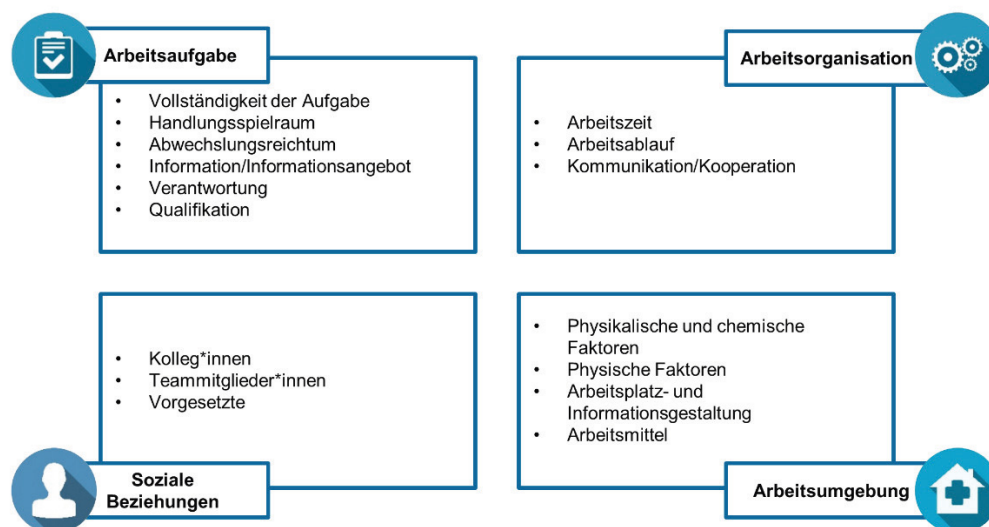


Abbildung 1: Schematische Abbildung der vier Merkmalsbereiche, denen psychische Belastungen zugeordnet werden können.

1.2 Folgen der Belastung

1.2.1 Psychische Beanspruchung

Als psychische Beanspruchung wird die Auswirkung der psychischen Belastung auf eine Person bezeichnet. Wie eine Person beansprucht wird, hängt auch von den individuellen Leistungsvoraussetzungen dieser Person ab.

Beispiel:

Eine komplexe Aufgabe (Belastungsfaktor) kann motivieren, diese Herausforderung zu bewältigen. Dies kann die Beschäftigten im positiven Sinne anregen und die Konzentration steigern. Auf der anderen Seite kann eine zu komplexe Aufgabe Gefühle der Überforderung und Ängste auslösen.

Die Aktivierung ist eine positive psychische Beanspruchung, während Gefühle der Überforderung und Ängste negative psychische Beanspruchungen sind.

1.2.2 Beanspruchungsfolgen

Eine psychische Beanspruchung kann zu einer Beanspruchungsfolge führen. Im Gegensatz zu den positiven Beanspruchungsfolgen, behindern negative Beanspruchungsfolgen die Bewältigung von Anforderungen. Negative Beanspruchungsfolgen können sich als psychische Ermüdung oder Stress äußern und sich dadurch ebenfalls als weitere Belastungsfaktoren darstellen.

Beispiel:

Ist man einem Belastungsfaktor über einen längeren Zeitraum ausgesetzt, kann sich eine Beanspruchungsfolge entwickeln. So können eine oder mehrere sehr komplexe Aufgaben (Belastungsfaktor), die über einen längeren Zeitraum Überforderung (Beanspruchung) bei einem Beschäftigten hervorrufen, langfristig zu einer Entwicklung von psychischen und physischen Krankheiten (Beanspruchungsfolge) führen.

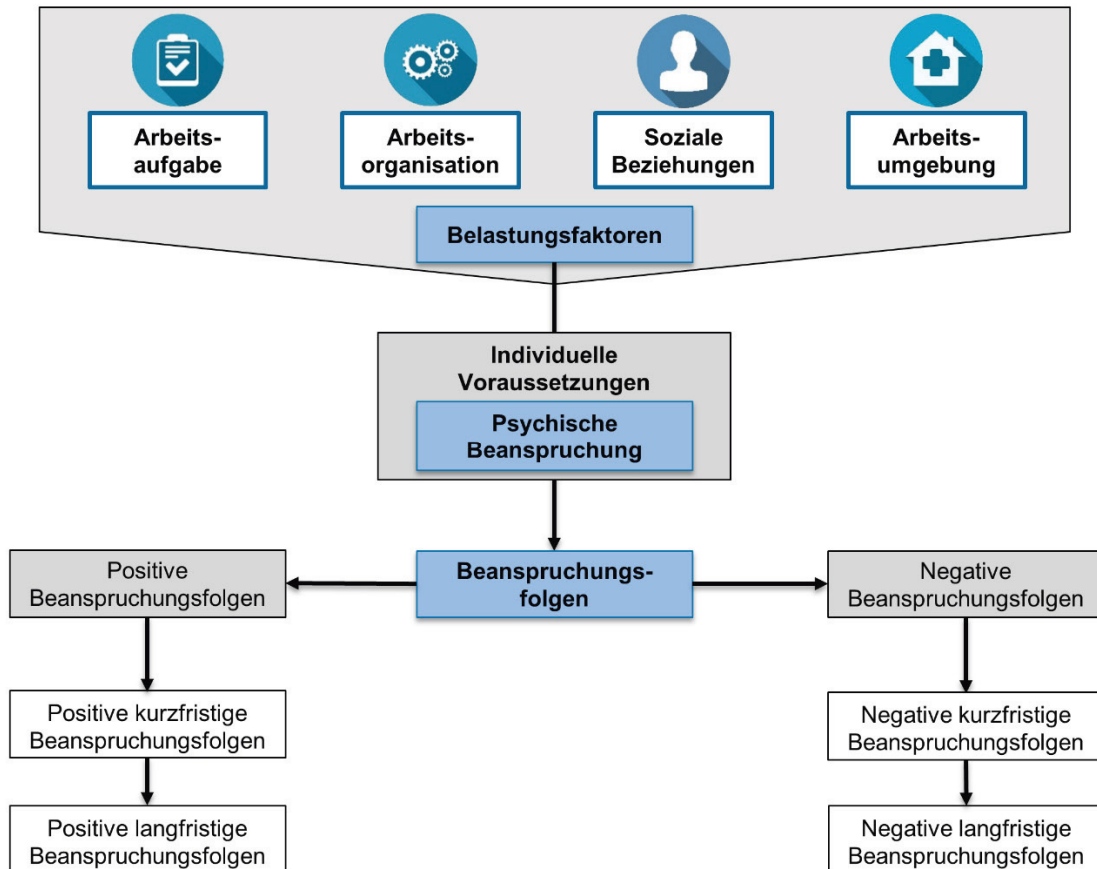


Abbildung 2: Zusammenhang psychischer Belastungsfaktoren und Beanspruchungsfolgen im Arbeitskontext (adaptiert nach Richter G. et al., Leitfaden für die Gefährdungsbeurteilung in Klein- und Mittelbetrieben: Psychische Belastungen; 2008).

1.3 Pandemische Situation

Pandemische Situationen verstärken bereits bestehende Belastungsfaktoren wie Arbeitszeit und Arbeitspensum. Zudem bringen pandemische Situationen eine Vielzahl an neuen Belastungsfaktoren wie Quarantäne, soziale Isolation und Kontakt zu infizierten Patienten mit sich. In einer pandemischen Situation sind Pflegekräfte und Medizinische Fachangestellte unterschiedlichen Belastungsfaktoren ausgesetzt, die unterschiedliche Auswirkungen und Folgen haben können.

Aus diesen Belastungsfaktoren können sich wiederum Beanspruchungsfolgen entwickeln. Im Nachfolgenden werden die häufigsten Beanspruchungsfolgen, die bei Pflegekräften und Medizinischen Fachangestellten in einer pandemischen Situation identifiziert werden konnten, vorgestellt und erläutert. Die hier vorgestellten Beanspruchungsfolgen wurden aus der aktuellen Literatur sowie aus den Erfahrungen berufstätiger Pflegekräfte und Medizinischer Fachangestellter zusammengefasst.

Beanspruchungs- folge¹	Beschreibung	Beispiel (aus Inter- views)²
Stress	Stress ist ein Ungleichgewichtszu- stand zwischen Anforderungen der Umwelt und persönlichen Leistungs- voraussetzungen und Bewältigungs- strategien, der persönlich bedeutsam ist und als unangenehm erlebt wird.	„Die letzten acht Dienste waren super anstrengend, so dass ich genervt bin, ich bin gestresst, ich kann nicht gescheit schlafen.“ <i>Gesundheits- und Kran- kenpflegerin</i>
Ermüdung	Bei psychischer Ermüdung ist die psychische und körperliche Funkti- onstüchtigkeit beeinträchtigt und dadurch sinkt die Leistungsfähigkeit. Fehler nehmen zu und die Qualität der Arbeit leidet darunter. Da die Be- troffenen Müdigkeit erleben, müssen sie sich vermehrt anstrengen, um die geforderte Leistung erbringen zu können.	„Also ich war öfter müde als vor der Pandemie.“ <i>Fachkrankenschwester für Intensivmedizin</i>
Schlafstörung	Bei Schlafstörungen, die keine orga- nische Ursache haben, spricht man von Ein- und Durchschlafstörungen sowie von einer schlechten Schlaf- qualität. Die Betroffenen schlafen zu wenig oder der Schlaf ist nicht erhol- sam.	„Aber ich konnte nicht bes- ser schlafen vor lauter Er- schöpfung. Man hat ja das Gefühl, man ist so tot, dass man eigentlich besser schlafen könnte, aber das war nicht so.“ <i>Pflegefachkraft</i>
Angst	Angst beschreibt eine emotionale Stimmung, die durch Anspannung, Besorgtheit, Nervosität, innere Un- ruhe und Furcht vor zukünftigen Er- eignissen gekennzeichnet ist. Diese Stimmung geht mit einer erhöhten Aktivität des autonomen Nerven- systems einher. Dazu gehören z. B. erhöhter Blutdruck, verstärktes Schwitzen oder Zittern.	„Dann hatte man natürlich selber Angst auch noch dazu, sich irgendwo anzu- stecken.“ <i>Pflegefachkraft und Arzt- helferin</i>
Kündigungsabsicht	Kündigungsabsicht beschreibt die Absicht von Beschäftigten aufgrund der erfahrenen arbeitsbezogenen Be- lastungen zu kündigen. Die Betroffe- nen beschäftigen sich gedanklich mit der Kündigung und ziehen sich oft zurück.	„Ich habe auch manchmal mit dem Gedanken ge- spielt, ob das wirklich noch der richtige Job für mich ist.“ <i>Fachkrankenschwester für Intensivmedizin</i>

**Trauma-
folgestörung³**

Durch ein traumatisches Erlebnis können Betroffene eine akute Belastungsreaktion zeigen, aber auch chronische Erkrankungen, wie eine Posttraumatische Belastungsstörung entwickeln. Diese zeigt sich u. a. durch Vermeiden und Wiedererleben der traumatischen Situation sowie andauernden negativen Veränderungen der Gedanken und Gefühle.

Burnout³

Burnout ist die Beschreibung von Zuständen körperlicher und emotionaler Erschöpfung im Zusammenhang mit der Berufstätigkeit. Die Betroffenen sind energielos, distanzieren sich geistig und haben ein verringertes berufliches Leistungsvermögen. Burnout ist eine Folge von chronischem Arbeitsstress.

Depression³

Ein wesentliches Merkmal einer klinischen Depression ist, dass die depressiven Kernsymptome mindestens zwei Wochen lang andauern müssen und sich deutlich vom normalen Befinden unterscheiden lassen müssen. Als Hauptsymptome gelten Niedergeschlagenheit, Traurigkeit, Antriebslosigkeit sowie Verlust von Interesse und Freude.

¹ Auswahl der in Studien am häufigsten berichteten negativen Beanspruchungsfolgen

² Für eine bessere Verständlichkeit wurden umgangssprachliche oder dialektische Äußerungen aus den Interviews ins Hochdeutsche umformuliert. Die verwendeten Berufsbezeichnungen wurden entsprechend der von den Interview-Teilnehmenden genannten Berufsbezeichnung übernommen.

³ In den Studien wurden keine ärztlichen Diagnosen erfasst, sondern die jeweils subjektiven Einschätzungen der Befragten, wie sie selbst ihre Verfassung einschätzen würden. Sollten Sie die Vermutung haben, dass Sie unter einer der beschriebenen Krankheiten leiden könnten, wenden Sie sich bitte unbedingt an Ihre Ärztin bzw. Ihren Arzt.

2 Maßnahmen zur Prävention von Beanspruchungsfolgen aufgrund psychischer Arbeitsbelastung

Das nachfolgende Kapitel stellt verschiedene Präventionsmaßnahmen zur Reduzierung von Beanspruchungsfolgen aufgrund psychischer Arbeitsbelastung vor.


2.1 Kurzhilfen


In den Kurzhilfen erfolgt eine kurze Darstellung der verschiedenen Maßnahmen. Diese Maßnahmen können Sie selbständig in Ihrem Arbeitsalltag umsetzen bzw. integrieren. Die Maßnahmen werden nach den vier Merkmalsbereichen geordnet dargestellt und in einem praktischen Handkartenformat bereitgestellt. So können Sie diese z. B. in Ihren Spind oder in den Besprechungsraum hängen und immer wieder nachschauen, welche der Maßnahmen Sie eventuell schon für sich umgesetzt haben und welche noch möglich sind.

Eine detailliertere Beschreibung der Maßnahmen finden Sie direkt nach den Kurzhilfen in Kapitel 2.2. Hier werden alle Maßnahmen, die in den Kurzhilfen dargestellt werden, ausführlich erklärt und anhand von Beispielen verdeutlicht.

Arbeitsaufgabe	
<p>Arbeiten besprechen (S. 14 ff.)</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Fälle und Entscheidungen in Teammeetings und Supervisionen gemeinsam besprechen</p>	<p>Schutz vor aggressiven Patienten (S. 20 ff.)</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Verbale und körperliche Übergriffe einer Führungskraft melden</p>
<p>Schutz vor ansteckenden Patienten (S. 18 ff.)</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Sofern vorhanden die Testangebote des Arbeitgebers nutzen oder anregen</p> <p><input type="checkbox"/> Persönliche Schutzausrüstung nach den Vorgaben des Arbeitgebers anwenden</p>	<p>Schulungen (S. 16 ff.)</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Fähigkeiten und Wissen durch Schulungen erweitern</p> <p><input type="checkbox"/> Wissen durch Schulungen in regelmäßigen Abständen auffrischen und wiederholen</p>
<p>Handlungsspielraum (S. 22 ff.)</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Handlungsspielraum bei eigenen Aufgaben festlegen bzw. anregen</p> <p><input type="checkbox"/> Verantwortungsbereiche bei eigenen Aufgaben festlegen bzw. anregen</p>	

Soziale Beziehung	
<p>Austausch (S. 32 ff.)</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Stärkung des Teambewusstseins durch einen fachlichen und sozialen Austausch mit Kollegen und Vorgesetzten (evtl. in Pausen)</p> <p><input type="checkbox"/> Austausch bei Problemen oder Schwierigkeiten mit einer festen und dafür qualifizierten Kontaktperson</p>	<p>Team-Maßnahmen (S. 34 ff.)</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Anregung von Angeboten wie Teambildungsmaßnahmen</p> <p><input type="checkbox"/> Auswahl bzw. Anregung von festen teaminternen Kontaktpersonen für spezifische Themen</p>

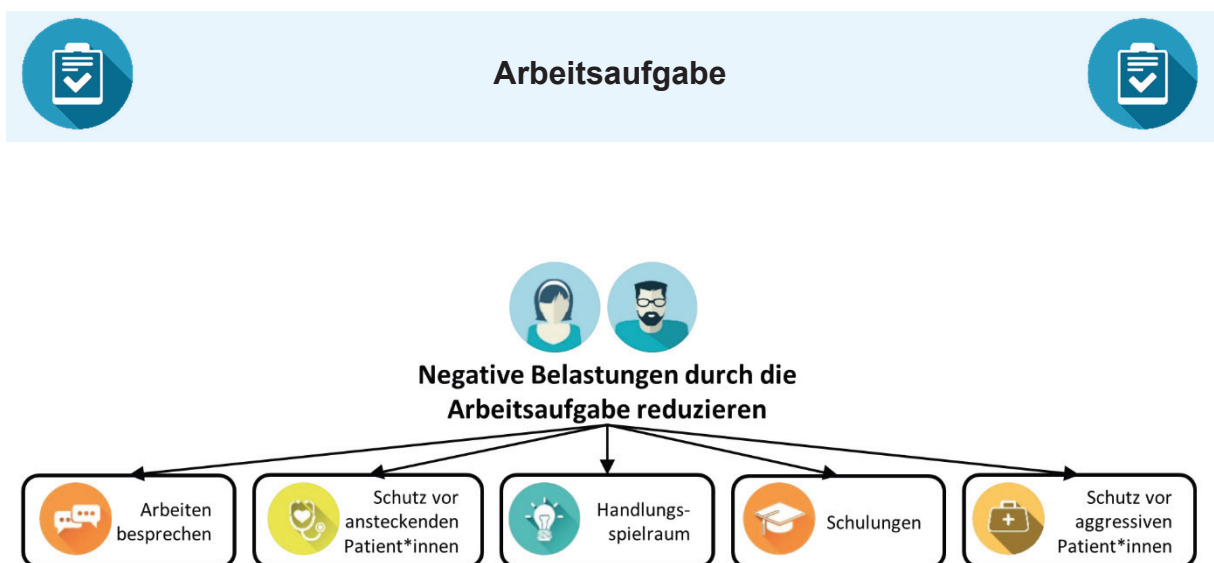
Arbeitsorganisation 	
<p>Arbeitszeit (S. 26 ff.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Wahrnehmung von Pausen nach dem Arbeitszeitgesetz <input type="checkbox"/> Pausen im Pausenraum und ohne Störungen z. B. durch Pausenvertretung <input type="checkbox"/> Vermeidung von arbeitsbedingter Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit <input type="checkbox"/> Definierung von festen Zeitfenstern, in denen Kollegen, Vorgesetzte erreichbar sind. 	<p>Kommunikation (S. 28 ff.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Regelmäßige Besprechung von Fällen oder Schwierigkeiten im Team <input type="checkbox"/> Information über neue Richtlinien oder organisationaler Entscheidungen in einem festen Rhythmus <input type="checkbox"/> Besprechung von Unsicherheiten bzgl. neuer Richtlinien mit einer festen Kontaktperson <input type="checkbox"/> Durchführung der Schichtübergaben nach Protokoll
<p>Arbeitslast (S. 30 ff.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Beschleunigung der Arbeitsabläufe durch Umstrukturierung z. B. Einführung eines „Sprinters“ <input type="checkbox"/> Frühzeitige Information der Leitung bei zu hoher Arbeitslast (Bitten um Hilfe) 	<p>Struktur der Arbeit (S. 24 ff.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Strukturierung und Organisation der Arbeitsabläufe für ein vorausschauendes Arbeiten <input type="checkbox"/> Unterstützung zur Strukturierung und Organisation der Arbeit durch Schulungen

Arbeitsumgebung 	
<p>Kontakt zu ansteckenden Patienten (S. 36 ff.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Zur Reduzierung des Infektionsrisikos sollte die vorgeschriebene Schutzausrüstung getragen werden <input type="checkbox"/> Einhaltung empfohlener Hygienemaßnahmen z. B. Händewaschen, Desinfektion etc. 	<p>Webseite oder Aushang für Informationen (S. 38 ff.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Information über neue Richtlinien in einem festen Rhythmus

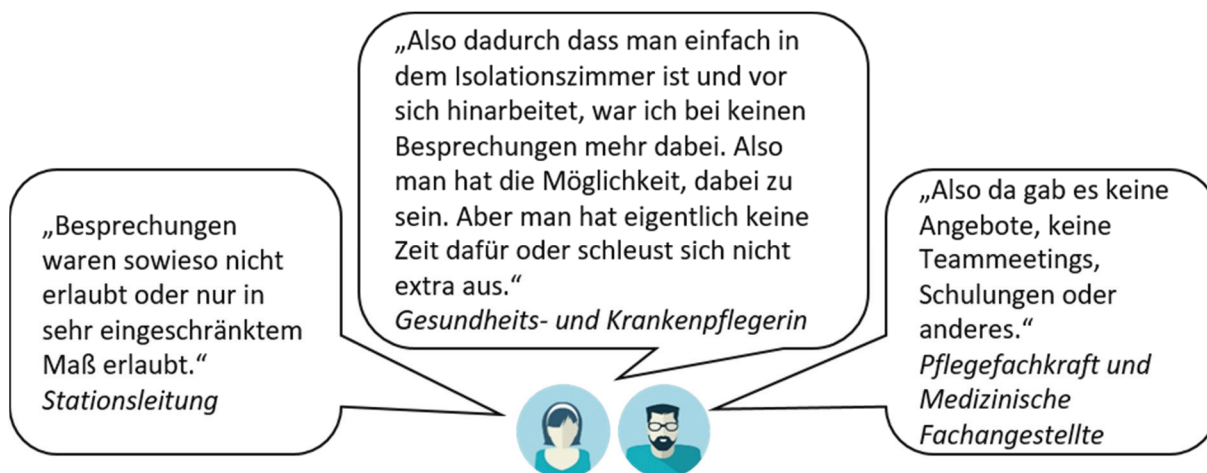
2.2 Maßnahmen nach Zielgruppen und Merkmalsbereichen

Im Nachfolgenden werden die Maßnahmen, die bereits in den Kurzhilfen angesprochen wurden, geordnet nach den Zielgruppen, Beschäftigte wie Pflegekräfte und Medizinische Fachangestellte, Studierende und Auszubildende in der Pflege sowie Leitungen und Träger beschrieben. Die Maßnahmen sind immer den einzelnen Merkmalsbereichen zugeordnet. Die verwendeten Berufsbezeichnungen wurden entsprechend der von den Interview-Teilnehmenden genannten Berufsbezeichnung übernommen.

2.2.1 Arbeitsaufgabe



Arbeiten besprechen



Belastungsfaktoren, die mit der Besprechung der Arbeiten in Zusammenhang stehen:

Belastungsfaktor	negative Ausprägung
Arbeitsaufwand	Ein hoher Arbeitsaufwand aufgrund der Vielzahl an Patienten und des hohen organisatorischen und administrativen Aufwandes
Teammeeting	Keine Möglichkeiten zur Besprechung der Arbeiten, da keine regelmäßigen Teammeetings stattfinden

Maßnahmen für:

Pflegekräfte und Medizinische Fachangestellte	
Arbeitsaufwand	<ul style="list-style-type: none"> Möglichkeiten von Teammeetings, Nachbesprechungen oder Supervisionen wahrnehmen
Teammeeting / Nachbesprechung	<ul style="list-style-type: none"> Besprechen von Fällen und Situationen mit Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten Lernen aus den Erfahrungen der Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten
Supervision	<ul style="list-style-type: none"> Besprechen von belastenden oder kritischen Situationen mit einer fachkundigen Person Möglichkeit um Verbesserungsmöglichkeiten zu bitten

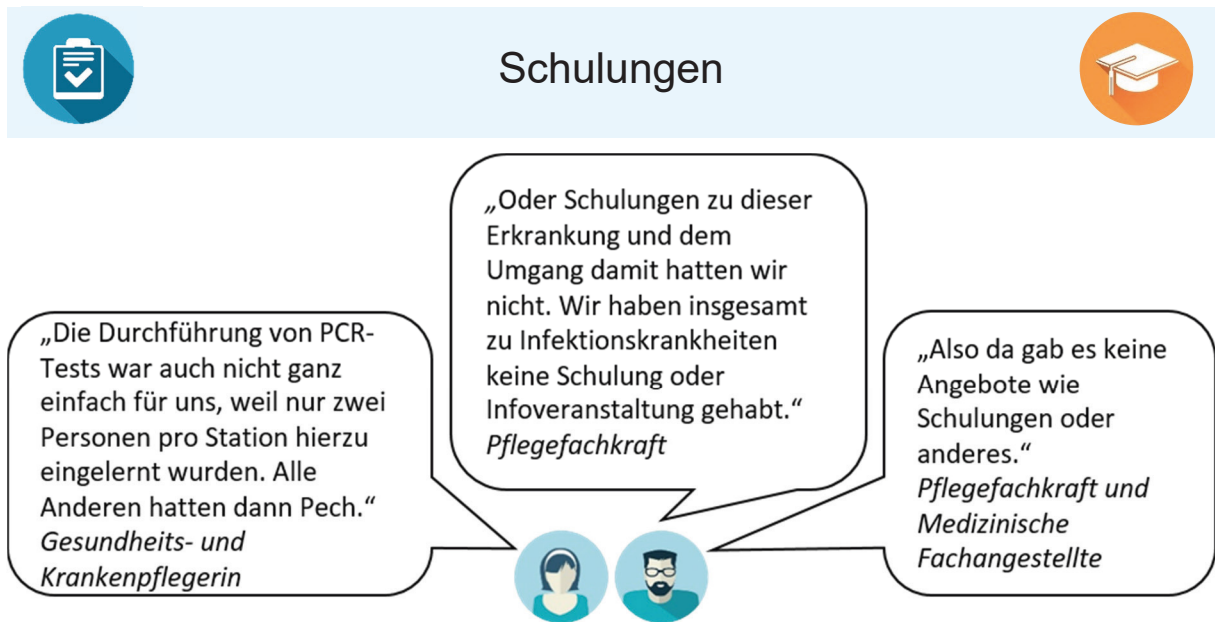
Leitungen und Träger	
Arbeitsaufwand	<ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeiten von Teammeetings, Nachbesprechungen oder Supervisionen wahrnehmen
Teammeeting / Nachbesprechung	<ul style="list-style-type: none"> • Anbieten von Teammeetings, Nachbesprechungen für Beschäftigte • Anbieten von Möglichkeiten für Beschäftigte, Fälle und kritische Situationen zu besprechen • Zusätzlich kann eine psychologische Fachkraft zur Unterstützung hinzugezogen werden
Supervision	<ul style="list-style-type: none"> • Anbieten von Supervisionen für Beschäftigte • Anbieten von Möglichkeiten für Beschäftigte, belastende und kritische Situationen mit einer fachkundigen Person zu besprechen • Aufzeigen von Verbesserungsmöglichkeiten

Besonderheiten für Auszubildende und Studierende:

Als Auszubildende und Auszubildender sowie Studentin und Student können Sie Fälle mit der Praxisanleitung gemeinsam besprechen und von dem Wissen und den Erfahrungen Ihrer Anleitung profitieren.

Sie sollten sich nicht scheuen, eventuell auch Fehler oder Schwierigkeiten anzusprechen. Ihre Anleitung kann Sie in solchen Fällen mit ihrem/ seinem Erfahrungsschatz unterstützen.





Belastungsfaktoren, die mit Schulungen in Zusammenhang stehen:

Belastungsfaktor	Beschreibung
Schulungsangebot	Keine Angebote zur Schulung im Umgang mit pandemischen Situationen
Umgang mit persönlicher Schutzausrüstung	Keine adäquate Unterweisung zur persönlichen Schutzausrüstung nach dem Arbeitsschutzgesetz
Attraktives Schulungsangebot	Schulungsangebot ist für Beschäftigte schwer zugänglich und eher unattraktiv gestaltet
Arbeitsaufwand	Ein hoher Arbeitsaufwand aufgrund der Vielzahl an Patienten und dem hohen organisatorischen und administrativen Aufwandes

Maßnahmen für:

Pflegekräfte und Medizinische Fachangestellte	
Schulungsangebot	<ul style="list-style-type: none"> • Nutzen von angebotenen Schulungen und Trainings, um sich über Pandemien, Behandlungsmethoden, Infektionsschutz und Präventionsmaßnahmen zu informieren • Regelmäßige Wiederholung von Schulungsinhalten, um ihr Wissen regelmäßig aufzufrischen • Profitieren von neuen Erkenntnissen bzgl. der pandemischen Lage durch eine regelmäßige Wiederholung von Schulungen
Umgang mit persönlicher Schutzausrüstung	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme an Unterweisungen zur persönlichen Schutzausrüstung nach dem Arbeitsschutzgesetz • Unsicherheiten mit Hygienefachpersonen besprechen



Arbeitsaufwand	<ul style="list-style-type: none"> • Schaffen von Arbeitsfreiräumen für den Besuch von Schulungen • Vertretungen innerhalb eines Teams, die sich gegenseitig im Falle einer Schulung anregen
-----------------------	--

Leitungen und Träger	
Schulungsangebot	<ul style="list-style-type: none"> • Anbieten von Möglichkeiten zur Qualifizierung der Beschäftigten durch Schulungen • Informieren der Beschäftigten über die jeweilige Krankheit (wie z. B. Corona), deren Übertragungswege und Präventionsmaßnahmen • Qualifizierung der Beschäftigten im Umgang mit der jeweiligen Krankheit • Schaffen von Anreizen für die Beschäftigten zur regelmäßigen Wiederholung von Schulungen • Fortlaufende Qualifizierung der Beschäftigten an den aktuellen Wissensstand
Umgang mit persönlicher Schutzausrüstung	<ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigte zur persönlichen Schutzausrüstung nach dem Arbeitsschutzgesetz unterweisen • Beschäftigte zur persönlichen Schutzausrüstung durch Hygienefachpersonen unterweisen
Attraktives Schulungsangebot	<ul style="list-style-type: none"> • Anrechnung der Schulungszeit auf die Arbeitszeit • Schulungsangebote einfach und intuitiv gestalten • Online angebotene Schulungen weisen eine hohe Attraktivität für Beschäftigte auf, da diese zeitlich flexibel und eigenständig durchgeführt werden können • Online Schulungen sind kostengünstiger in der Durchführung als Präsenzs Schulungen
Arbeitsaufwand	<ul style="list-style-type: none"> • Schaffen von Arbeitsfreiräumen für den Besuch von Schulungen für die Beschäftigten • Feste Vertretungen innerhalb eines Teams organisieren, die sich gegenseitig im Falle einer Schulung vertreten

Besonderheiten für Auszubildende und Studierende:

Als Auszubildende und Auszubildender sowie als Studentin und Student werden Sie in Ihrer Ausbildung/Ihrem Studium auf die Arbeit als Pflegekraft bzw. Medizinische Fachangestellte bzw. Medizinischer Fachangestellter vorbereitet. Dennoch sind Schulungen, besonders zu aktuellen Themen, sehr wichtig. Bitten Sie Ihren Arbeitgeber um Schulungen, die für Sie notwendig oder attraktiv sind.




Schutz vor ansteckenden Patientinnen und Patienten






Belastungsfaktoren, die mit Schutz vor ansteckenden Patientinnen und Patienten in Zusammenhang stehen:

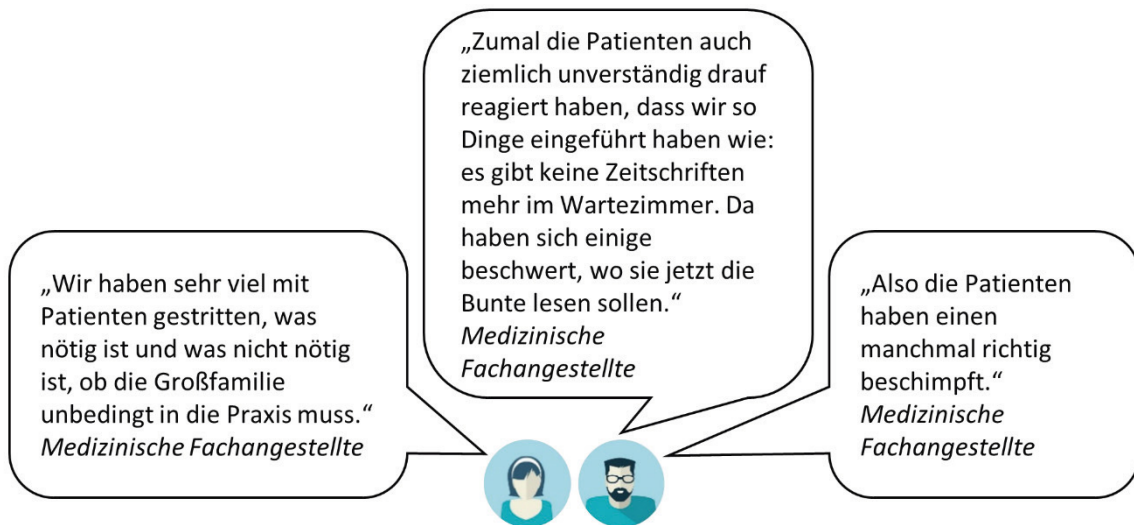
Belastungsfaktor	Beschreibung
Kontakt zu infizierten Patientinnen und Patienten	Kontakt zu Patientinnen und Patienten, die nachweislich mit der Krankheit infiziert sind, bzw. unter dem Verdacht einer Infektion stehen
Inadäquate Personal-situation	Zu wenig Personal, das für viele Patientinnen und Patienten zuständig ist, wodurch die Arbeitslast pro Beschäftigten stark zunimmt.
Schutzausrüstung	Die Beschäftigten haben keinen Zugang zu adäquater und qualitativ guter Schutzausrüstung, um die eigene Gesundheit zu schützen.
Umgang mit persönlicher Schutzausrüstung	Keine adäquate Unterweisung zur persönlichen Schutzausrüstung nach dem Arbeitsschutzgesetz

Maßnahmen für:

Pflegekräfte und Medizinische Fachangestellte	
Kontakt zu infizierten Patientinnen und Patienten	<ul style="list-style-type: none"> • Einhalten der Hygienevorschriften
Schutzausrüstung	<ul style="list-style-type: none"> • Die Nutzung der vom Arbeitgeber vorgeschriebenen Schutzausrüstung kann das Infektionsrisiko bei Arbeiten an ansteckenden Patientinnen und Patienten senken • Nutzen von Testangeboten (sofern möglich und vorhanden)
Umgang mit persönlicher Schutzausrüstung	<ul style="list-style-type: none"> • Nähere Hinweise zur vorgeschriebenen Schutzausrüstung erhalten Sie durch die jährliche Unterweisung durch den Arbeitgeber • Beraten lassen im Umgang mit ansteckenden Patientinnen und Patienten und Maßnahmen zum Selbstschutz durch Ihren Betriebsarzt

Leitungen und Träger	
Kontakt zu infizierten Patientinnen und Patienten	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßiges hinweisen der Beschäftigten auf die geltenden Hygienevorschriften
Inadäquate Personalsituation	<ul style="list-style-type: none"> • Einsetzen von Hilfskräften wie z. B. Medizinstudierenden zur Verteilung der Arbeitslast
Schutzausrüstung	<ul style="list-style-type: none"> • Schutz der Mitarbeitenden vor ansteckenden Krankheiten durch adäquate und qualitativ hochwertige Schutzausrüstung • Testangebote nutzen und anregen (sofern möglich und vorhanden)
Umgang mit persönlicher Schutzausrüstung	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßiges informieren der Beschäftigten über die vorgeschriebene Schutzausrüstung für Arbeiten an ansteckenden Patientinnen und Patienten durch jährliche Unterweisung • Beschäftigte auf die Möglichkeit der betriebsärztlichen Beratung und der arbeitsmedizinischen Vorsorge hinweisen


Schutz vor aggressiven Patientinnen und Patienten oder Angehörigen




Belastungsfaktoren, die mit Schutz vor aggressiven Patientinnen und Patienten oder Angehörigen in Zusammenhang stehen:

Belastungsfaktor	Beschreibung
Gewalt	Verbale oder körperliche Angriffe, sowie kontinuierliche Kritik oder ähnliches seitens der Patientinnen und Patienten, Angehörigen oder Pflegekräfte sowie Medizinischen Fachangestellten
Schulungen und Weiterbildungen	Es werden keine Schulungen und Weiterbildungsmöglichkeiten den Beschäftigten zur Verfügung gestellt.

Maßnahmen für:

Pflegekräfte und Medizinische Fachangestellte	
Gewalt	<ul style="list-style-type: none"> • Verlassen der Situation bei potentiell aggressiven Patientinnen und Patienten oder Angehörigen, die nicht mehr zu beruhigen sind • Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzte um Hilfe bitten bei potentiell aggressiven Patientinnen und Patienten oder Angehörigen • Informieren der Vorgesetzten über jeden Übergriff • Gemeinsames betreuen potentiell aggressiver Patientinnen und Patienten mit einer Kollegin oder einem Kollegen • Austauschen über kritische Situationen mit Kolleginnen und Kollegen

Schulungen und Weiterbildungen	<ul style="list-style-type: none"> • Aneignen von neuen Fertigkeiten und Tipps für kritische Situationen in Schulungen zum Thema Umgang mit aggressiven Patientinnen und Patienten oder Angehörigen
---------------------------------------	--

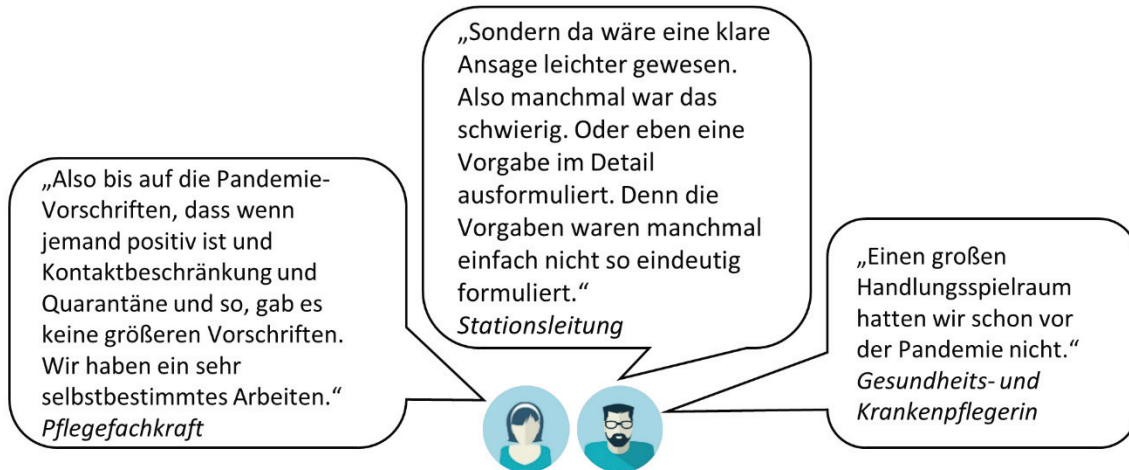
Leitungen und Träger	
Gewalt	<ul style="list-style-type: none"> • Anbieten von Gesprächsangeboten für die Beschäftigten zum Ansprechen von kritischen Situationen • Bereitstellen von niederschweligen Möglichkeiten für die Beschäftigten, um stattgefundene Übergriffe zu melden • Verweisen auf qualifizierte fachkundige Personen, die im Falle von Übergriffen die hilfeschuchende Person unterstützen und psychologisch betreuen • Anregen einer paarweisen Betreuung von potentiell aggressiven Patientinnen und Patienten • Förderung des Austauschs der Kolleginnen und Kollegen über kritische Situationen
Schulungen und Weiterbildungen	<ul style="list-style-type: none"> • Informieren der Beschäftigten über Schulungen zum Thema Umgang mit aggressiven Patientinnen und Patienten und Angehörigen • Schaffen von Möglichkeiten für die Beschäftigten, um Schulungen zum Thema Umgang mit aggressiven Patientinnen und Patienten und Angehörigen zu besuchen



Zur Information:

- Bei Arbeiten am Patienten sind Übergriffe leider nach wie vor ein Tabu-Thema. Immer wieder werden Pflegekräfte und Medizinische Fachangestellte Opfer von Übergriffen.
- Diese können sich in Beschimpfungen oder tätlichen Angriffen durch aggressive Patienten oder Angehörige äußern.
- Hierbei ist es sehr wichtig, Ihre Beschäftigten vor solchen Situationen zu schützen bzw. vorzubereiten.
- In einer Studie der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) gaben fast 80% der befragten Pflegekräfte an, schon einmal Gewalt am Arbeitsplatz erlebt zu haben.

Handlungsspielraum



Belastungsfaktoren, die mit dem Handlungsspielraum in Zusammenhang stehen:

Belastungsfaktor	Beschreibung
Informationen über neue pandemische Richtlinien	Tägliche oder häufige Änderungen der in der Einrichtung zu befolgenden Richtlinien und Regeln bzgl. der vorherrschenden Pandemie.
Transparenz bzgl. organisatorischer Entscheidungen	Keine Transparenz organisatorischer Entscheidungen bzgl. des Umganges der Einrichtung mit der pandemischen Situation sowie eine unklare Information der Beschäftigten.
Organisationale Unterstützung	Die Beschäftigten erfahren keine Unterstützung und Wertschätzung seitens des Arbeitgebers.

Maßnahmen für:

Pflegekräfte und Medizinische Fachangestellte	
Transparenz bzgl. organisatorischer Entscheidungen	<ul style="list-style-type: none"> mit Vorgesetzten Unklarheiten bzgl. organisatorischer Entscheidungen, die Ihre Aufgaben beeinflussen, besprechen
Organisationale Unterstützung	<ul style="list-style-type: none"> Definieren von eigenen Handlungsspielräumen und Verantwortungsbereichen Mit Vorgesetzten Unklarheiten bzgl. eines Handlungsspielraumes bzw. eines Verantwortungsbereiches besprechen Um einen größeren Handlungsspielraum bei Vorgesetzten bitten (sofern möglich und gewünscht)

Leitungen und Träger	
Transparenz bzgl. organisatorischer Entscheidungen	<ul style="list-style-type: none">• Organisatorische Entscheidungen den Beschäftigten transparent mitteilen
Organisationale Unterstützung	<ul style="list-style-type: none">• Einräumen von Handlungsspielräumen und Verantwortungsbereichen für die Beschäftigten• Besprechungsmöglichkeiten von Handlungsspielräumen den Beschäftigten anbieten



Zur Information:

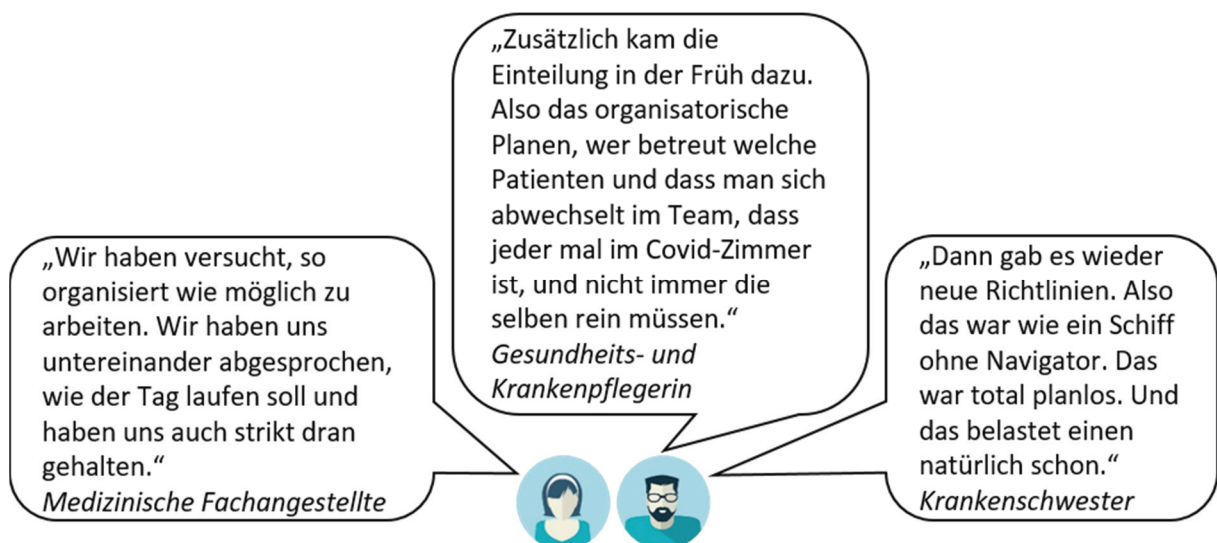
- Handlungsspielräume und eigene Verantwortungsbereiche bei den eigenen Arbeitsaufgaben sind wichtige Bestandteile des selbstbestimmten Arbeitens.
- Ein Handlungsspielraum ist gegeben, wenn Sie Ihre Aufgaben oder Teilaufgaben selbständig strukturieren und erledigen können/dürfen.
- Ein Verantwortungsbereich gibt an, welche Aufgaben in Ihren Tätigkeitsbereich fallen bzw. für welche Aufgaben Sie selbst verantwortlich sind.
- Beschäftigte, die eigene Handlungsspielräume und Verantwortungsbereiche haben, weisen eine höhere Motivation und Zufriedenheit mit ihrer Arbeit auf.

2.2.2 Arbeitsorganisation

Arbeitsorganisation



Struktur der Arbeit



Belastungsfaktoren, die mit der Struktur der Arbeit in Zusammenhang stehen:

Belastungsfaktor	Beschreibung
Organisation der Arbeitsabläufe	Die Beschäftigten arbeiten wenig organisiert und haben dadurch längere Arbeitswege.
Schulungen und Weiterbildungen	Es werden keine Schulungen und Weiterbildungsmöglichkeiten den Beschäftigten zur Verfügung gestellt.

Maßnahmen für:

Pflegekräfte und Medizinische Fachangestellte	
Organisation der Arbeitsabläufe	<ul style="list-style-type: none"> • Etablieren einer festen Struktur in den alltäglichen Arbeitsablauf • Einsparen von Arbeitswegen durch eine vorausschauende Organisation der Arbeit • Erstellen eines Arbeitsplans • Erledigung der Aufgaben entsprechend dem Arbeitsplan • Einplanen und einhalten von Pausen
Schulungen und Weiterbildungen	<ul style="list-style-type: none"> • Besuch von Schulungsangeboten zum Thema Strukturierung und Organisation der Arbeit

Leitungen und Träger	
Organisation der Arbeitsabläufe	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützen der Beschäftigten bei der Strukturierung der Arbeitsaufgaben • Gemeinsam mit den Beschäftigten einen Arbeitsplan erstellen • Absprechen der täglichen Arbeiten und Aufgaben mit dem gesamten Team
Schulungen und Weiterbildungen	<ul style="list-style-type: none"> • Informieren der Beschäftigten über Schulungen zum Thema Strukturierung und Organisation der Arbeit • Schaffen von Möglichkeiten für die Beschäftigten, um Schulungen zum Thema Strukturierung und Organisation der Arbeit zu besuchen

Arbeitszeit



Belastungsfaktoren, die mit der Arbeitszeit in Zusammenhang stehen:

Belastungsfaktor	Beschreibung
Arbeitsaufwand	Ein hoher Arbeitsaufwand aufgrund der Vielzahl an Patienten und des hohen organisatorischen und administrativen Aufwandes
Anzahl der Arbeitsstunden/Woche	Hohe Anzahl an Arbeitsstunden sowie Überstunden pro Woche, die den normalen Rahmen der Arbeitszeit stark überschreiten.
Ständige Erreichbarkeit	Eine ständige Erreichbarkeit auch außerhalb der Arbeitszeit
Pausenzeiten	Die Beschäftigten haben aufgrund einer hohen Arbeitslast nicht die Möglichkeit, Pausen einzulegen.

Maßnahmen für:

Pflegekräfte und Medizinische Fachangestellte	
Pausenzeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Pausen wahrnehmen und einhalten • Kurzpausen helfen, die Konzentration und Erholung zu fördern • Pausen fern vom Arbeitsplatz steigern die Erholung
Anzahl der Arbeitsstunden / Woche	<ul style="list-style-type: none"> • Freizeit von der Arbeitszeit abgrenzen • Festlegen von festen Tagen, an denen Sie als Vertretung einspringen könnten • Festlegen von festen Tagen, an denen Sie für Ihren Arbeitgeber nicht erreichbar sind
Ständige Erreichbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Definieren von Zeitfenstern, in denen Sie für Ihre Kolleginnen und Kollegen während der Arbeit erreichbar sind, um ein störungsfreieres Arbeiten zu ermöglichen

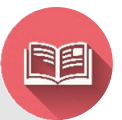
Leitungen und Träger	
Arbeitsaufgabe	<ul style="list-style-type: none"> • Koordinierung der Aufgaben, Arbeitszeiten und Pausenzeiten der Beschäftigten durch eine Schichtleitung • Arbeitsabläufe durch eine Analyse des Arbeitsaufkommens prüfen und verbessern
Pausenzeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Einhaltung und Wahrnehmung der Pausenzeiten sicherstellen • Anbieten von verschiedenen Zeitfenstern, in denen Pause gemacht werden kann • Flexible Handhabung des Pausenbeginns
Anzahl der Arbeitsstunden / Woche	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeits- und Freizeiten der Beschäftigten ausgewogen planen und verteilen • Entwicklung von Vertretungskonzepten, um kurzfristige Personalausfälle zu kompensieren
ständige Erreichbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Einführen einer festen Pausenvertretung für eine störungsfreie Pause • Keine ständige Erreichbarkeit der Beschäftigten verlangen • Definieren von Zeitfenstern für die Beschäftigten, in denen diese nur im Notfall erreichbar sind



Zur Info:

Im Arbeitsschutzgesetz sind die Arbeits- und Pausenzeiten festgeschrieben.

- Bei einer Arbeitszeit von sechs bis neun Stunden sind Ruhepausen von insgesamt mindestens 30 Minuten vorgesehen.
- Bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden sind Ruhepausen von insgesamt mindestens 45 Minuten vorgesehen.
- Eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden ist nach einem Arbeitstag vorgeschrieben

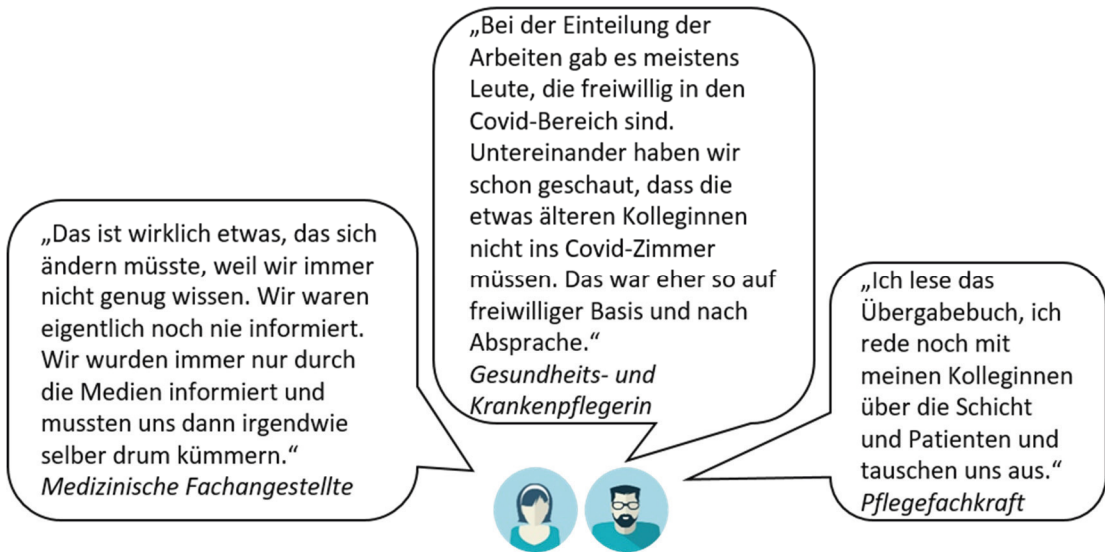


Besonderheiten für Auszubildende:

Im Jugendarbeitsschutzgesetz sind die Arbeits- und Pausenzeiten für Auszubildende unter 18 Jahren festgeschrieben.

- Bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb bis zu sechs Stunden muss eine Pause von insgesamt mindestens 30 Minuten eingehalten werden.
- Bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden muss eine Pause von insgesamt mindestens 60 Minuten eingehalten werden.

Kommunikation



Belastungsfaktoren, die mit der Kommunikation in Zusammenhang stehen:

Belastungsfaktor	Beschreibung
Teambesprechungen	Werden den Beschäftigten keine Teambesprechungen angeboten, haben diese keine Möglichkeit, sich auszutauschen und gegenseitig zu unterstützen.
Informationen über neue pandemische Richtlinien	Tägliche oder häufige Änderungen der in der Einrichtung zu befolgenden Richtlinien und Regeln bzgl. der vorherrschenden Pandemie.
Schulungen und Weiterbildungen	Es werden keine Schulungen und Weiterbildungsmöglichkeiten den Beschäftigten zur Verfügung gestellt.
Schichtarbeit	Die unentbehrliche Schichtarbeit ist ungerecht und ungleichmäßig auf die Beschäftigten verteilt.

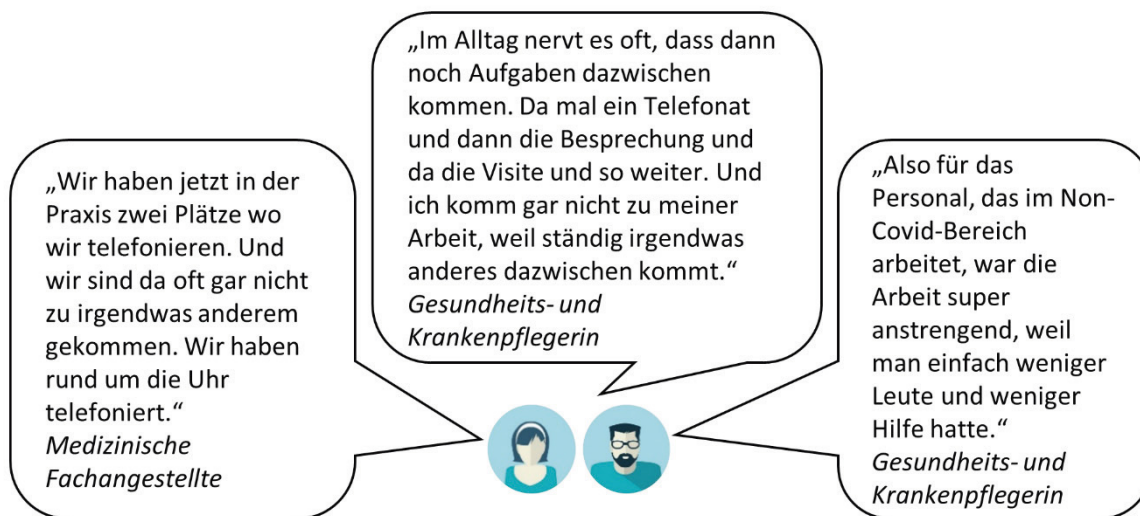
Maßnahmen für:

Pflegerkräfte und Medizinische Fachangestellte	
Teambesprechungen	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßig an Besprechungen mit Ihren Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten teilnehmen • Anregen von Besprechungen bei Ihren Vorgesetzten, falls keine Besprechungen in Ihrer Einrichtung angeboten werden • Besprechen von Fällen oder Schwierigkeiten mit Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten
Informationen über neue pandemische Richtlinien	<ul style="list-style-type: none"> • in einem festen Rhythmus über neue pandemische Richtlinien, Hygienemaßnahmen und Vorschriften informieren (z. B. jeden Tag zu Beginn der Arbeitszeit)

	<ul style="list-style-type: none"> • Nutzen von einrichtungsinternen Angeboten zur Information wie interne Webseiten oder Aushänge (sofern vorhanden) • Besprechen von Unsicherheiten bzgl. neuer pandemischer Richtlinien, Hygienemaßnahmen und Vorschriften mit möglichen Kontaktpersonen (Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen sowie das Hygienefachpersonal)
Schulungen und Weiterbildungen	<ul style="list-style-type: none"> • Schulungsangebote zum Thema Kommunikation wahrnehmen
Schichtarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Schichtübergaben jeweils am Anfang und Ende jeder Schicht durchführen, um wichtige Informationen zu Patientinnen und Patienten auszutauschen • ausreichend Zeit für eine Schichtübergabe einplanen • Arbeitszeiten und Freizeiten anhand des Schichtplans planen und einhalten • Eine ausgewogene Rotation der Schichten (sofern möglich) anstreben

Leitungen und Träger	
Teambesprechungen	<ul style="list-style-type: none"> • interne Kommunikation durch regelmäßige Teambesprechungen fördern • Anbieten von regelmäßigen Teambesprechungen, um den Austausch innerhalb des Teams zu fördern
Informationen über neue pandemische Richtlinien	<ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigte in einem festen und regelmäßigen Rhythmus über neue pandemische Richtlinien, Hygienemaßnahmen und Vorschriften informieren • Einrichtung einer zentralen und niederschweligen Informationsstelle z. B. eine interne Webseite oder Aushang anregen • Verweisen bei Unsicherheiten bzgl. neuer pandemischer Richtlinien, Hygienemaßnahmen und Vorschriften auf entsprechende Kontaktpersonen, wie dem Hygienefachpersonal, der Betriebsärztin oder dem Betriebsarzt
Schulungen und Weiterbildungen	<ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigte über Schulungen zum Thema Kommunikation informieren • Möglichkeiten für die Beschäftigten schaffen, um Schulungen zum Thema Kommunikation zu besuchen
Schichtarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigten blanco Übergabeprotokolle zur Verfügung stellen, die von den Beschäftigten zeitsparend und effektiv ausgefüllt werden können • Organisation des Schichtplans mit einer ausgewogenen Rotation der Schichten • ausgewogene Verteilung von Arbeitszeiten und Freizeiten beachten

Arbeitslast



Belastungsfaktoren, die mit der Arbeitslast in Zusammenhang stehen:

Belastungsfaktor	Beschreibung
Arbeitsaufwand	Ein hoher Arbeitsaufwand aufgrund der Vielzahl an Patientinnen und Patienten und des hohen organisatorischen und administrativen Aufwandes
Anzahl der Arbeitsstunden / Woche	Hohe Anzahl an Arbeitsstunden sowie Überstunden pro Woche, die den normalen Rahmen der Arbeitszeit stark überschreiten
Pausenzeiten	Die Beschäftigten haben aufgrund einer hohen Arbeitslast nicht die Möglichkeit Pausen einzulegen.

Maßnahmen für:

Pflegerkräfte und Medizinische Fachangestellte	
Arbeitsaufwand	<ul style="list-style-type: none"> mit Vorgesetzten belastende Arbeitslast besprechen hohe Arbeitslast aufgrund häufigen An- und Ablegens der Schutzkleidung senken Einführung eines „Springers“ anregen
Anzahl der Arbeitsstunden / Woche	<ul style="list-style-type: none"> reguläre Arbeitszeit (sofern möglich) einhalten
Pausenzeiten	<ul style="list-style-type: none"> Pausen wahrnehmen und einhalten Kurzpausen über den Arbeitstag verteilen

Leitungen und Träger	
Arbeitsaufwand	<ul style="list-style-type: none"> • Überblick über die Arbeitslast der Beschäftigten verschaffen • als Kontaktperson für die Beschäftigten bzgl. zu hoher Arbeitslast bereitstehen • Einführung eines „Springers“ zur Senkung der Arbeitslast durch häufiges An- und Ablegen der Schutzkleidung
Anzahl der Arbeitsstunden / Woche	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeits- und Freizeiten der Beschäftigten ausgewogen planen und verteilen • Entwicklung von Vertretungskonzepten, um kurzfristige Personalausfälle zu kompensieren
Pausenzeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Einhaltung und Wahrnehmung der Pausenzeiten sicherstellen • verschiedene Zeitfenster, in denen Pause gemacht werden kann, anbieten • Flexible Handhabung des Pausenbeginns • Pausenvertretungen einführen



Zur Information:

Ein „Springer“ hat die Aufgabe, alle benötigten Arbeitsmittel (Medikamente, Verbände, Reinigungsmittel, etc.) zu holen und anzureichen.

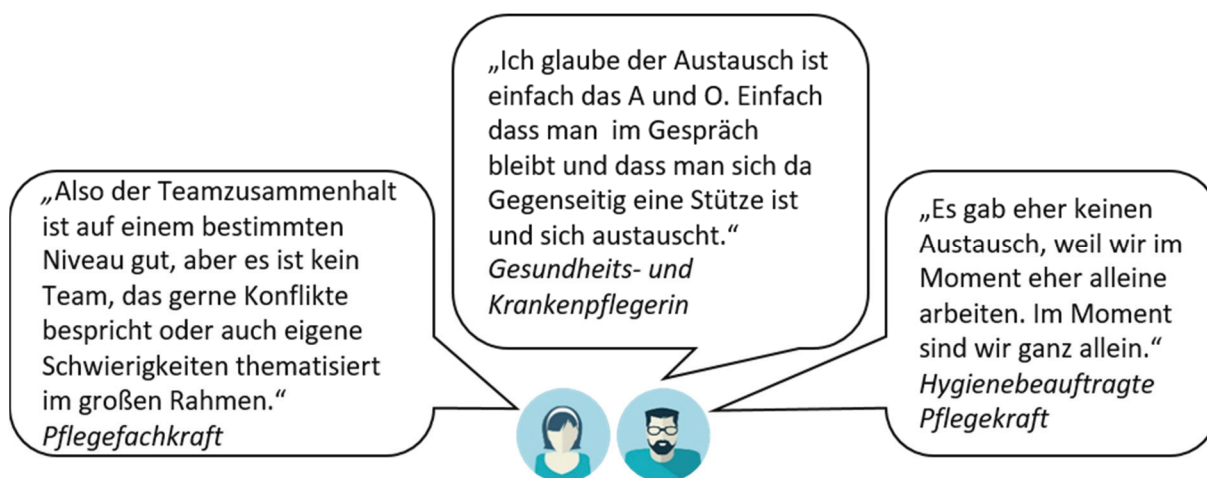
- Durch diese Arbeitsteilung wäre ein häufiges An- und Ablegen der Schutzkleidung nicht mehr notwendig. Hierdurch können Zeit und individuelle Ressourcen gespart werden.
- Für eine solche „Springer“-Tätigkeit können Hilfskräfte, Praktikanten sowie Auszubildende und Studierende eingesetzt werden. Hierbei sollte auf eine Rotation geachtet werden, damit die Hilfskräfte, Praktikanten, Auszubildenden und Studierenden auch für andere Tätigkeiten eingesetzt werden können.

2.2.3 Soziale Beziehung

Soziale Beziehungen



Austausch



Belastungsfaktoren, die mit der Kommunikation in Zusammenhang stehen:

Belastungsfaktor	Beschreibung
Fachlicher Austausch	Keine Möglichkeiten zur Besprechung von Arbeiten, Fällen oder Situationen
Sozialer Austausch	Keine Möglichkeiten für einen sozialen Austausch
Schlechte Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten	Es findet kein Austausch innerhalb des Teams statt und es herrscht ein unangenehmes und schlechtes Betriebsklima.

Maßnahmen für:

Pflegekräfte und Medizinische Fachangestellte	
Fachlicher Austausch	<ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeiten für einen fachlichen Austausch für Informationsaustausch und Informationsgewinn wahrnehmen • Angebote zum Austausch bei Problemen, kritischen Situationen oder Belastungen anregen und wahrnehmen
Sozialer Austausch	<ul style="list-style-type: none"> • Erholung und Motivation durch einen sozialen Austausch erhöhen • Durch ein kurzes nicht-fachliches Gespräch mit einer Kollegin oder einem Kollegen oder Vorgesetzten kann von der Arbeit abgeschaltet sowie mit gesteigerter Konzentration und neuer Kraft die Arbeit fortgesetzt werden
Schlechte Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten	<ul style="list-style-type: none"> • Team-Maßnahmen zur Verbesserung der Beziehungen innerhalb des Teams anregen

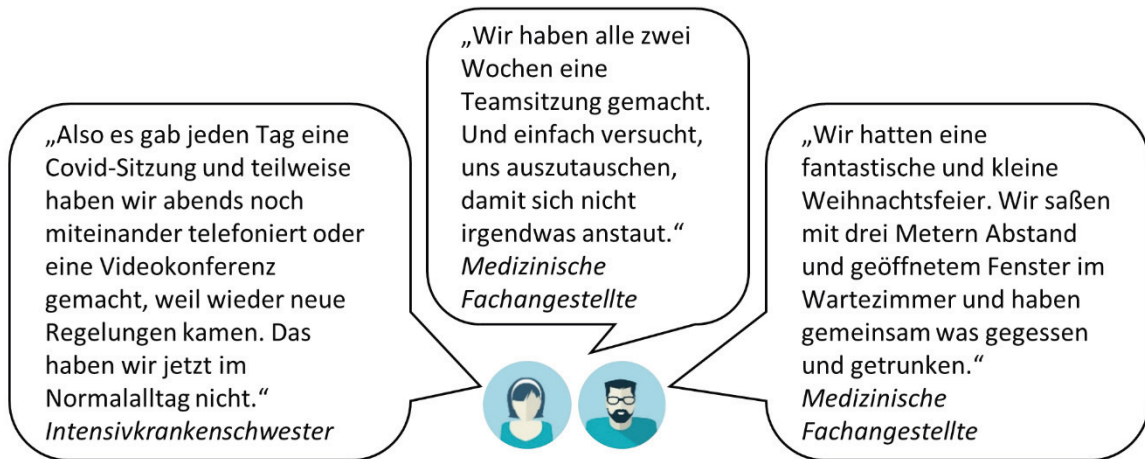
Leitungen und Träger	
Fachlicher Austausch	<ul style="list-style-type: none"> • Angebote für einen fachlichen Austausch der Beschäftigten fördern • Möglichkeiten für einen fachlichen Austausch zum Beispiel durch Teammeetings fördern
Sozialer Austausch	<ul style="list-style-type: none"> • Angebote für einen sozialen Austausch der Beschäftigten fördern • Möglichkeiten für einen sozialen Austausch zum Beispiel durch Team-Maßnahmen schaffen
Schlechte Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung von Team-Maßnahmen um die Beziehungen innerhalb des Teams zu verbessern

Besonderheiten für Auszubildende und Studierende:

Informieren Sie sich über Kontaktpersonen im Team zu spezifischen Themen. So können Sie sich bei Fragen oder Gesprächsbedarf direkt an die jeweilige passende Kontaktperson wenden.



Team-Maßnahmen



Belastungsfaktoren, die mit Team-Maßnahmen in Zusammenhang stehen:

Belastungsfaktor	Beschreibung
Schlechte Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten	Es findet kein Austausch innerhalb des Teams statt und es herrscht ein unangenehmes und schlechtes Betriebsklima.
Teambildungsmaßnahmen	Schlechter Teamzusammenhalt durch fehlende Teambildungsmaßnahmen
Feste Kontaktperson	Fehlende Kontaktpersonen bei Unklarheiten bzgl. verschiedener Themen

Maßnahmen für:

Pflegerkräfte und Medizinische Fachangestellte	
Schlechte Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten	<ul style="list-style-type: none"> • Teambildungsmaßnahmen zur Verbesserung der team-internen Beziehungen wahrnehmen • Aussprachen innerhalb des Teams bei Konflikten anregen
Teambildungsmaßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Angebote wie Teambildungsmaßnahmen anregen • Angebote zur Teambildung wahrnehmen
Feste Kontaktperson	<ul style="list-style-type: none"> • Auswahl fester Kontaktpersonen für spezifische Themen anregen

Leitungen und Träger	
Schlechte Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten	<ul style="list-style-type: none"> • Teambildungsmaßnahmen zur Verbesserung der Beziehungen innerhalb des Teams fördern • Förderung von Aussprachen der Beschäftigten
Teambildungsmaßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Anbieten von Teambildungsmaßnahmen (auch virtuell möglich)
Feste Kontaktperson	<ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigte über Kontaktperson für spezifische Themen informieren



Zur Information:

Ein guter Teamzusammenhalt ist wichtig für ein gutes Arbeitsklima, Zufriedenheit der Beschäftigten und die interne Kommunikation. Ohne einen guten Teamzusammenhalt sind interne Arbeitsabläufe fehlerbehaftet und der Informationsfluss funktioniert nicht. Ein guter Teamzusammenhalt verbessert die Kommunikation und die Arbeitsqualität. Auch während einer Pandemie mit Kontaktbeschränkungen können Teambildungsmaßnahmen durchgeführt werden z. B. virtuell.

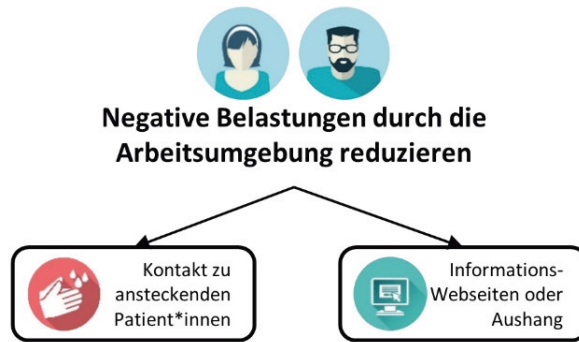


Besonderheiten für Auszubildende und Studierende:

Auch als Auszubildende und Auszubildender oder Studentin und Student sollten Sie bei solchen Maßnahmen miteingebunden werden, um sich in bestehende Teamstrukturen problemlos einfügen zu können.

2.2.4 Arbeitsumgebung

Arbeitsumgebung



Kontakt zu ansteckenden Patientinnen und Patienten



Belastungsfaktoren, die mit Arbeitsmitteln in Zusammenhang stehen:

Belastungsfaktor	Beschreibung
Schutzausrüstung	Die Beschäftigten haben keinen Zugang zu adäquater und qualitativ guter Schutzausrüstung, um die eigene Gesundheit zu schützen.
Schulungen und Weiterbildungen	Es werden den Beschäftigten keine Schulungen und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt.

Maßnahmen für:



Pflegekräfte und Medizinische Fachangestellte	
Schutzausrüstung	<ul style="list-style-type: none"> • regelmäßig über die aktuellen Hygienemaßnahmen informieren (zum Beispiel: in den ersten fünf Minuten Ihres Arbeitstages). • über angemessenen Arbeitsschutz- und Hygienemaßnahmen bei der Betriebsärztin oder dem Betriebsarzt und dem Hygienefachpersonal informieren
Schulungen und Weiterbildungen	<ul style="list-style-type: none"> • Nähere Hinweise zu Hygiene und Schutzausrüstung durch die jährlichen Unterweisung des Arbeitgebers

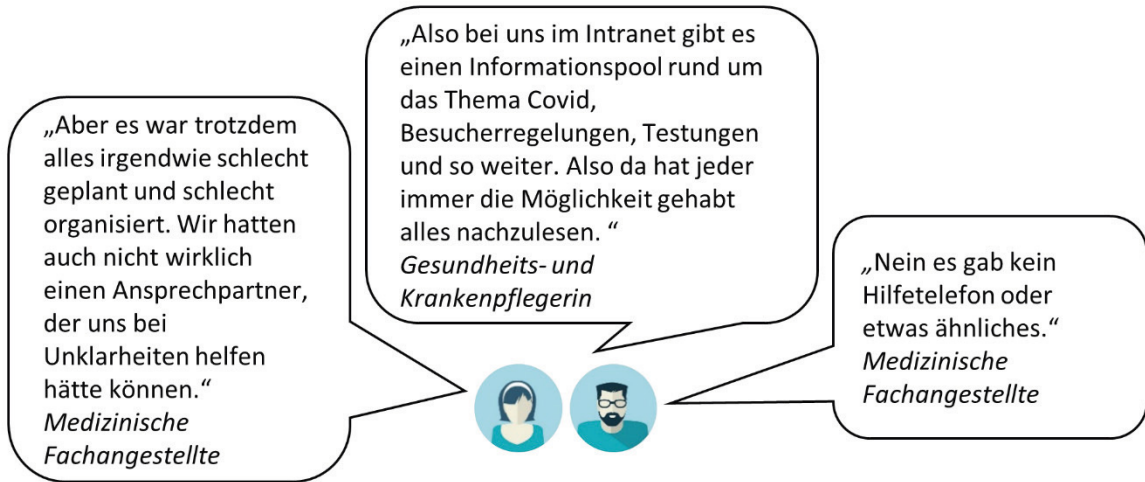
Leitungen und Träger	
Schutzausrüstung	<ul style="list-style-type: none"> • Ausreichend Schutzausrüstung für Beschäftigte bereitstellen • Beschäftigte regelmäßig über die aktuell geltenden Hygienemaßnahmen und die Schutzausrüstungsstandards informieren (z. B. in wöchentlichen Besprechungen) • Beschäftigte regelmäßig über die aktuell geltenden Regeln zur Schutzausrüstung durch eine interne Informationswebseite oder einen Aushang informieren • Beschäftigte keiner Informationsflut aussetzen • Bei Unklarheiten auf die Betriebsärztin oder den Betriebsarzt und das Hygienefachpersonal verweisen
Schulungen und Weiterbildungen	<ul style="list-style-type: none"> • Anbieten von Schulungen zum richtigen Umgang mit einer persönlichen Schutzausrüstung

Besonderheiten für Auszubildende und Studierende:

Nutzen Sie die Erfahrungen Ihrer Praxisanleitung, um den Umgang mit einer persönlichen Schutzausrüstung zu erlernen. Nähere Hinweise hierzu können Sie in der jährlichen Unterweisung durch den Arbeitgeber erhalten. Zusätzlich können Sie auf Ihr Wissen aus Ihrer Ausbildung/ Ihres Studiums bzgl. Hygiene und Desinfektion zurückgreifen und eventuell das Wissen Ihrer Kolleginnen und Kollegen auffrischen.




Webseite oder Aushang für Informationen




Belastungsfaktoren, die mit einer Webseite oder einem Aushang für Informationen in Zusammenhang stehen:

Belastungsfaktor	Beschreibung
Informationsflut	Überforderung und Verwirrung der Beschäftigten durch ständig wechselnde Informationen und Richtlinien
Informationen über neue pandemische Richtlinien	Tägliche oder häufige Änderungen der in der Einrichtung zu befolgenden Richtlinien und Regeln bzgl. der vorherrschenden Pandemie.

Maßnahmen für:

Pflegerkräfte und Medizinische Fachangestellte	
Informationen über neue pandemische Richtlinien	<ul style="list-style-type: none"> Regelmäßig über neue Informationen, Richtlinien und Hygienemaßnahmen bei einer zentralen Informationsstelle Ihres Arbeitgebers informieren (sofern vorhanden) Anregung einer zentralen Informationsstelle Unklarheiten mit einem geeigneten Kontaktpersonen wie dem Hygienefachpersonal besprechen

Leitungen und Träger	
Informationsflut	<ul style="list-style-type: none"> • Schutz der Beschäftigten vor unnötiger Informationsflut
Informationen über neue pandemische Richtlinien	<ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigte über neue Informationen, Richtlinien und Hygienemaßnahme informieren • Einführung einer zentralen Informationsstelle fördern (Webseite, Aushang etc.) • Auf Kontaktpersonen wie das Hygienefachpersonal verweisen



Zur Information:

Eine zentrale Informationsstelle bzgl. neuer Informationen, Richtlinien und Hygienemaßnahmen der Pandemie kann Ängste und Unsicherheiten unter den Beschäftigten reduzieren. Eine zentrale Informationsstelle kann eine interne Webseite, ein Aushang, eine E-Mail oder eine Kontaktperson wie das Hygienefachpersonal sein.

2.3 Weitere als hilfreich empfundene Maßnahmen und Strategien aus Interviews mit Pflegekräften und Medizinischen Fachangestellten

Die verwendeten Berufsbezeichnungen wurden entsprechend der von den Interview-Teilnehmenden genannten Berufsbezeichnung übernommen.

Springer

„Also ich habe eigentlich immer vor der Tür jemanden gehabt, der mir alles angereicht hat. Das war davor nicht so. Sonst musste man immer wieder aus dem Zimmer rausgehen und sich immer wieder ein- und ausschleusen. Deshalb haben wir immer einen Springer vor dem Covid-Zimmer gehabt, der dann bei Bedarf das Material gebracht hat, was zusätzlich noch angefallen ist. Das hat meinen Alltag eigentlich sehr erleichtert.“

Gesundheits- und Krankenpflegerin

Unterstützung durch Helferinnen und Helfer

„Also des war super, dass wir Hilfskräfte hatten. Das war wirklich extrem unterstützend und hat das ganze wirklich erleichtert.“

Gesundheits- und Krankenpflegerin

„Also wie gesagt wir haben ja schon in der Praxis wirklich alles möglich gemacht, was ging. Eben noch eine zusätzliche Kraft eingestellt. Und wirklich versucht zu entlasten, wo es geht.“

Medizinische Fachangestellte

Betreuung ansteckender Patientinnen und Patienten absprechen

„Der Dienst im Covid-Bereich wurde immer wieder getauscht. Bei der Einteilung gab es meistens Leute, die gesagt haben, sie gehen freiwillig in den Covid-Bereich. Wir haben im Team schon darauf geschaut, dass die etwas älteren Pflegekräfte nicht ins Covid-Zimmer müssen. Wobei es auch einige gab, die gesagt haben, sie machen den Dienst im Covid-Bereich trotzdem. Der Dienst im Covid-Bereich war eigentlich eher auf freiwilliger Basis und nach Absprache. Und das hat eigentlich ganz gut funktioniert. Und wenn jemand gesagt hat, dass er eine Pause vom Dienst im Covid-Bereich braucht, dann gab es da nie eine Diskussion, sondern das war selbstverständlich, dass dann gewechselt werden kann.“

Gesundheits- und Krankenpflegerin

Entlastung vom Telefondienst

„Den telefonischen Kontakt mit Angehörigen haben zum Großteil die Ärzte übernommen. Weil hierbei waren oft auch medizinische Auskünfte notwendig. Deshalb ist die Arbeitslast in dieser Hinsicht tendenziell bei den Covid-Patienten schon weniger geworden.“

Gesundheits- und Krankenpflegerin

Hilfreiche Ausbildungsinhalte

„Die Inhalte meiner Ausbildung, die eher hygienischer Art waren, fand ich während der Pandemie hilfreich.“

Gesundheits- und Krankenpfleger

Gestaltungsmöglichkeiten beim Schichtmodell

„Bei einem Schichtmodell finde ich hat man viele Gestaltungsmöglichkeiten beim Dienstplan. Man kann sich seine Freiblöcke besser einteilen. Und man kann einfach viel erledigen vor dem Spätdienst oder nach einem Frühdienst, wenn man nicht klassisch von 8 bis 17 Uhr arbeiten muss. Von dem her bin ich eigentlich ganz zufrieden mit einem Drei-Schichtmodell.“

Gesundheits- und Krankenpflegerin

„Wir haben halt immer geschaut, dass der Dienstplan so geplant wird, dass man zwei drei Tage am Stück frei hat, dass man auch immer wieder mal durchschnaufen kann.“

Krankenschwester

Videos zur Erklärung

„Unser Infektiologe hat immer Videos gemacht, in denen er neue Informationen zum Virus erklärt hat. Und eine andere Station hat Videos gemacht wie die Schutzausrüstung richtig angelegt und wieder abgelegt wird.“

Gesundheits- und Krankenpflegerin

Zusätzliche Pausenräume

„Was unsere Einrichtung noch gemacht hat, das finde ich auch gut. Die haben zusätzliche Pausenräume geschaffen, wo man außerhalb der Station Pause machen konnte. Erstens um die Leute einfach zu entzerren und weil man die Möglichkeit hat, einfach mal die Station zu verlassen. Das fand ich eigentlich sehr gut.“

Gesundheits- und Krankenpflegerin

Offenes Ohr für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

„Ich habe auch wirklich auf die einzelnen Mitarbeiter geschaut und wenn ich gemerkt habe, es ist jemand sehr belastet, dann habe ich das Gespräch mit demjenigen gesucht und gefragt was los ist oder was man machen kann. Und da habe ich gemerkt, dass es einfach den Mitarbeitern guttut, wenn ihnen die Möglichkeit angeboten wird, sich auszuweinen und zu sagen, dass die Situation furchtbar ist. Hier habe ich dann meine Mitarbeiter immer versucht zu beruhigen und dann sah die Welt schon wieder anders aus.“

Stationsleitung

„Ich habe wirklich auch immer versucht, alle Mitarbeiter zu informieren, dass alle immer denselben Wissensstand haben und dass sich alle gehört und gesehen fühlen.“

Stationsleitung

Hilfetelefon als Gesprächsangebot

„Im Februar kam eine E-Mail, in der die Geschäftsführung uns informiert hat, an welche Institution wir uns wenden können bei psychischen Belastungen.“

Hygienebeauftragte Pflegekraft

Psychologischer Dienst

„Das Gute an unserer Station wie gesagt ist, dass wir wirklich vor Ort die Psychologen haben. Die sind zwar eigentlich für die Patienten da, aber gerade in der Pandemie sind die Psychologen auch verstärkt auf uns eingegangen und haben uns gefragt ‚Wie gehts euch? Wo können wir Euch helfen?‘ Wir sind generell eigentlich auf der Onkologie gut aufgestellt, falls wir Bedarf haben zum Reden.“

Krankenschwester

Rückendeckung durch Vorgesetzte

„Ich betreue ja auch Patienten bei sich Zuhause und wenn dann doch leider ein Patient mehr wieder ins Suizidale geht, dann ist das immer eine Ermessensfrage, ob ich ihn noch Zuhause lasse oder ob ich die Polizei hole und ihn mitnehmen lasse. Und bei so etwas ist es schon sehr entlastend für die Psyche, wenn man weiß, dass der Chefarzt hinter einem steht.“

Gesundheits- und Krankenpfleger

Guter Teamzusammenhalt

„Wir sind ein wahnsinnig gutes Team. Wir stützen uns gegenseitig. Das geht auch multi-professionell und wir sind alle per du. Also wir haben wirklich eine tolle Zusammenarbeit, aus der wir in der Pandemie wirklich viel gewonnen haben. Und durch das Teambuilding sind wir sehr offen mit einander umgegangen und dadurch auch mehr wieder in Kontakt gekommen.“

Gesundheits- und Krankenpfleger

„Und ich habe das auch gerne an meine Kollegen weitergegeben, grad an die jungen, die das nicht mehr in der Ausbildung lernen und deshalb auch nicht mehr können. Die waren da auch hoch interessiert und haben natürlich zugehört. Das hat dann so ein bisschen ne Ruhe reingebracht. Dieses nicht gleich schreien, sondern wir schauen, was wir machen können. Das hat mir dann auch wieder gutgetan, dass ich heute mein Wissen weitergeben konnte.“

Krankenschwester

Team-Maßnahmen

„Und den Koch habe ich dann irgendwann mal auf die Seite genommen und gesagt: ‚Nächste Woche kochst Du mal für die ganze Station. Das baut auf und die Mitarbeiter haben sich alle gefreut und sind zum Essen gekommen. Aber das sind dann so die Kleinigkeiten, wo ich sage ‚Jetzt machen wir mal ein Highlight‘. Und dann sprechen die Mitarbeiter nämlich nicht mehr da drüber, wie scheiße es gerade den Patienten geht, sondern die sprechen über diese Highlights.“

Pflegedienstleitung

„Unsere Stationsleitung versucht auch jetzt in der Pandemie immer so kleine Events auf unserer Station zu machen. Also mal ein Eis für jeden Mitarbeiter, oder mal die Arbeit der Mitarbeiter anzuerkennen wie ‚Hey das macht ihr super, was ihr da leistet.“

Krankenschwester

Team-Besprechungen

„Also wir haben uns gut miteinander abgesprochen. Wir haben auch immer wieder kurz gestoppt und gesagt: ‚So, wie machen wir das jetzt am besten‘. Oder fast jeden Morgen haben wir immer wieder die neusten Sachen und Erkenntnisse besprochen. Und immer wieder wurden wir informiert und aufgeklärt, wie es jetzt läuft, wie wir was machen sollen. Und das hat schon gut geholfen.“

Medizinische Fachangestellte

Feste Strukturen

„Zum Beispiel Rituale. Also ich habe da ein Ritual, wenn ich vom Dienst geh. Wir haben so eine Zeiterfassungsmaschine und die piepst dann und wenn dieses Piepsen ertönt, lass ich den gesamten Arbeitsalltag hinter mir. Das funktioniert eigentlich meistens sehr gut.“

Krankenschwester

„Wenn ich zum Dienst komme, dann setze ich mir immer einen Plan. Das heißt ich habe immer eine Aufgabe, für nach dem Dienst. Also ich komme Heim und setze mich an die Nähmaschine und nähe etwas. Oder ich gehe einfach ins Fitnessstudio. Und wenn das zu ist, dann setze ich mich auf mein Rad und fahre ein bisschen rum. Das kommt immer auf die Situation drauf an. Aber ich weiß, nach dem Dienst muss ich irgendwas machen, ob Früh-, Spät- oder Nachtdienst, das ist vollkommen egal.“

Krankenschwester

3 Hinweise zu Arbeitsschutz und Rechtlichem

Der Arbeitgeber ist nach dem Gesetz verpflichtet, die Gefährdungen für seine Beschäftigten am Arbeitsplatz zu ermitteln und zu beurteilen, d. h. eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Aus dieser werden Maßnahmen für die Sicherheit und zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten abgeleitet.

Gefährdung bedeutet, dass die Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung besteht und zwar unabhängig vom Ausmaß oder der Wahrscheinlichkeit. Dabei müssen die Gefährdungen durch eine psychische Belastung gleichwertig zu anderen Gefährdungen berücksichtigt werden. Es geht dabei jedoch nicht um die Beurteilung der psychischen Verfassung oder Gesundheit der Beschäftigten, sondern um die Arbeitsbedingungen (s. Definition Kapitel 1). Die Gefährdungsbeurteilung bezieht sich u. a. auf Arbeitsaufgaben und -abläufe und trägt dazu bei, zum Beispiel Störungen von Arbeitsabläufen und Konflikte zu identifizieren und durch entsprechende Maßnahmen zu vermeiden.

Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit beraten und unterstützen den Arbeitgeber bei der Gefährdungsbeurteilung.

Beschäftigte können sich zu diesem Thema auch bei der Betriebsärztin oder dem Betriebsarzt beraten lassen. Die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte unterliegen der Schweigepflicht und dürfen die Inhalte des Gesprächs nicht an den Arbeitgeber weitergeben.

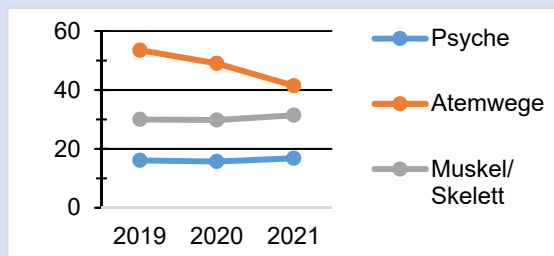
4 Fact Sheet: Beanspruchungsfolgen aufgrund psychischer Belastungen in Pflege und Medizin

Aktuelle Situation in Deutschland:

- Ca. 28% (entspricht ungefähr 17,8 Millionen) der erwachsenen Bevölkerung leidet an einer psychischen Erkrankung^{1,2}
- Häufigste Erkrankung: Angststörungen (19%) und affektive Störungen wie unipolare Depression (8,2%)³
- Der Krankenstand in der Pflege lag 2019 bei 7,5% (im Vergleich zu allen Beschäftigten mit 5,4%)⁴

Erkrankungen im Gesundheitswesen:

Fälle der Arbeitsunfähigkeit nach Krankheiten je 100 AOK-Mitglieder im Gesundheitswesen^{4, 5}



Arbeitsunfähigkeit (AU) im Branchenvergleich:

Arbeitsunfähigkeitsfälle in Prozent nach verschiedenen Berufsbranchen^{4, 5}

Branche	2020	2021
Öffentliche Verwaltung	6,6	6,4
Energie, Wasser, Entsorgung und Bergbau	6,5	6,4
Gesundheitswesen	6,2	6,2
Verarbeitendes Gewerbe	6,1	6,3
Verkehr und Transport	5,9	5,9
Banken und Versicherungen	3,7	3,6

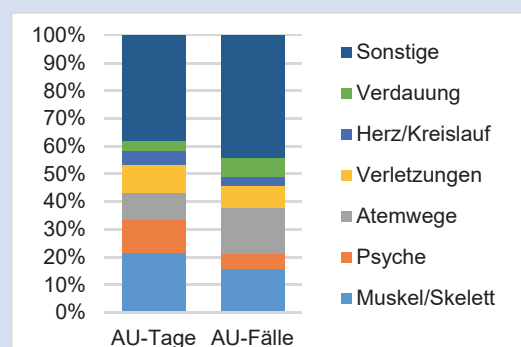
Arbeitsunfähigkeit aufgrund psychischer Erkrankungen:

Arbeitsunfähigkeitsfälle in Prozent aufgrund psychischer Belastungen^{4, 5}

Branche	2020	2021
Gesundheitswesen	7,0	7,0
Öffentliche Verwaltung	6,3	6,3
Banken und Versicherungen	5,9	6,0
Verkehr und Transport	5,1	4,9
Verarbeitendes Gewerbe	4,8	4,5
Energie, Wasser, Entsorgung und Bergbau	4,6	4,5

Arbeitsunfähigkeit nach Krankheitsarten:

Arbeitsunfähigkeit der AOK-Mitglieder nach Krankheitsarten im Jahr 2020⁵



Belastungsfaktoren und Maßnahmen:

Die häufigsten Belastungsfaktoren und Maßnahmen zur Reduzierung der Belastungen⁴




Belastungsfaktoren	Maßnahmen
<ul style="list-style-type: none"> • hohe körperliche Anforderung • Zwangshaltung • Infektionsgefährdung • Schichtdienst • hohe Arbeitsintensität • starke emotionale Anforderung 	<ul style="list-style-type: none"> • Bildung kleiner Teams • Unterstützung durch Helfer • Kommunikation im Team • Aufklärung durch Führungskräfte • Teamzusammenhalt





Quellen:

1. Jacobi, F., Höfler, M., Strehle, J. et al. Psychische Störungen in der Allgemeinbevölkerung. Nervenarzt 85, 77–87 (2014).
2. Jacobi, F., Höfler, M., Strehle, J. et al. Erratum zu: Psychische Störungen in der Allgemeinbevölkerung. Studie zur Gesundheit Erwachsener in Deutschland und ihr Zusatzmodul „Psychische Gesundheit“ (DEGS1-MH). Nervenarzt 87, 88–90 (2016).
3. Robert-Koch-Institut (Hrsg.) (2021). Psychische Gesundheit in Deutschland. Erkennen - Bewerten - Handeln Schwerpunktbericht Teil 1- Erwachsene. Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Gemeinsam getragen von RKI und Destatis. RKI, Berlin. ISBN: 978-3-89606-312-0. DOI: 10.25646/8831
4. Badura, B.; Ducki, A.; Schröder, H.; Meyer, M. (Hrsg.) (2021). Fehlzeiten-Report 2021. Betriebliche Prävention stärken – Lehren aus der Pandemie. Springer Berlin, Heidelberg, DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-662-63722-7>
5. Badura, B.; Ducki, A.; Meyer, M.; Schröder, H. (Hrsg.) (2022). Fehlzeiten-Report 2022. Verantwortung und Gesundheit. Springer Berlin, Heidelberg, DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-662-65598-6>

5 Kontakte und weiterführende Informationen

Es wird eine Vielzahl an Beratungsangeboten von unterschiedlichen Dienstleistern angeboten. Diese Angebote sind im nachfolgenden aufgelistet. So existieren verschiedene Anlaufstellen für eine telefonische Beratung oder eine Krisenberatung. Die telefonische Beratung ist in der Regel als eine schnelle Hilfe und Unterstützung gedacht, um den Hilfesuchenden telefonisch in der jeweiligen Situation zu beraten und zu unterstützen.

PSU-Akut e.V. HELPLINE	Die HELPLINE bietet täglich eine anonyme und kostenfreie telefonische Beratung in Stress- bzw. Belastungssituationen an. https://psu-helpline.de/	
PSU-Akut e.V.	Der gemeinnützige Verein PSU-Akut e.V. stellt Informationen über psychosoziale Prävention, Belastungssituationen und kollegiale Unterstützung bereit. https://www.psu-akut.de/	
Krisendienste Bayern	Die Krisendienste Bayern sind ein psychosoziales Beratungs- und Hilfeangebot, das bayernweit und rund um die Uhr und kostenlos für Menschen in seelischen Krisen sowie für Mitbetroffene, Angehörige und Fachstellen verfügbar ist. https://www.krisendienste.bayern/	
Telefonseelsorge	Die Telefonseelsorge ist täglich Ansprechpartner bei verschiedenen Themen wie Mobbing am Arbeitsplatz, Arbeitsplatzverlust, Krankheit, Einsamkeit, Sinnkrisen oder Suizidalität. www.telefonseelsorge.de	
Videosprechstunden durch die Kassen- ärztliche Vereini- gung Bayerns (KVB)	Bei einer psychischen Belastung aufgrund der bestehenden Pandemiesituation bietet die KVB Zugang zu psychotherapeutischer Unterstützung per Videosprechstunden. www.kvb.de/service/patienten/coronavirusinfektion	

KVB-Patienteninformation Psychotherapie	<p>Ein Flyer der Kassenärztlichen Vereinigung Bayerns zum Thema Psychotherapie. Hierbei werden Informationen zur Psychotherapie, Psychotherapeutensuche und psychotherapeutischen Verfahren übersichtlich dargestellt.</p> <p>https://www.kvb.de/fileadmin/kvb/dokumente/Patienten/KVB-Patienteninformation-Psychotherapie.pdf</p>	
Pflegekommission	<p>Eine Kommission die sich aus acht ehrenamtlichen Vertreterinnen und Vertretern von Arbeit- bzw. Dienstgebern und Arbeit- bzw. Dienstnehmern der Pflegebranche zusammensetzt.</p>	
Arbeitsschutzgesetz	<p>Das Arbeitsschutzgesetz regelt die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes sowie der Sicherheit der Beschäftigten.</p> <p>https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/</p>	
Arbeitszeitgesetz	<p>Die gesetzliche Arbeitszeit wird im Arbeitszeitgesetz festgeschrieben. Es definiert die höchstzulässige tägliche Arbeitszeit.</p> <p>https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/BJNR117100994.html</p>	
Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer	<p>Der gesetzliche Urlaubsanspruch wird im Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer festgeschrieben. Das Gesetz gilt für Arbeitnehmer, Auszubildende und so genannte arbeitnehmerähnliche Personen.</p> <p>https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/</p>	

6 Seien Sie gut zu sich selbst

Neben den Belastungsfaktoren aus der Arbeitsaufgabe (siehe Kap. 2.2.1), der Arbeitsorganisation (siehe Kap. 2.2.2), der Arbeitsumgebung (siehe Kap. 2.2.4) und den sozialen Faktoren (siehe Kap. 2.2.3) spielen auch individuelle Voraussetzungen eine Rolle, wie sich Beanspruchungen und Beanspruchungsfolgen bei Beschäftigten langfristig auswirken (siehe Seite 7 Zusammenhang psychischer Belastungsfaktoren und Beanspruchungsfolgen im Arbeitskontext). Selbstverständlich bedeutet dies nicht, dass Sie die Herausforderungen der Pandemie durch persönliche Maßnahmen kompensieren sollen. Im Umgang mit psychischer Belastung bei der Arbeit ist es immer das Ziel, die Belastungen zu reduzieren. Im Arbeitsschutz gilt: Verhältnisprävention vor Verhaltensprävention.

Dennoch ist es wichtig und hilfreich, das eigene Verhalten zu beobachten und gut auf sich selbst zu achten. So ist zum Beispiel aus der Forschung bekannt, dass es einen Zusammenhang von Stresserleben und verstärktem Suchtmittelkonsum gibt (vgl. Wartmann & Wiemann, 2013). Und Untersuchungen legen auch nahe, dass ungünstige Arbeitsbedingungen und bestimmte Branchenzugehörigkeiten mit erhöhtem Substanzmissbrauch, wie der Einnahme von leistungssteigernden Mitteln sowie Beruhigungsmitteln, in Zusammenhang stehen (Mäulen, 2013). Beschäftigte haben manchmal den Eindruck, dass z. B. die Zigarette oder das Gläschen am Abend den Stress der Arbeit reduzieren kann. Wie Sie bestimmt auch wissen, schadet dies aber langfristig der Gesundheit und ändert nichts an der Situation. Auch wenn es gerade in herausfordernden Zeiten schwierig ist Gewohnheiten zu ändern und zu reduzieren, beobachten Sie sich selbst: Haben Sie vielleicht in der letzten Zeit mehr geraucht oder Alkohol getrunken? Oder öfter als sonst Medikamente eingenommen? Wenn dies der Fall ist, können Sie mit Ihrer Hausärztin oder Ihrem Hausarzt sprechen, wie Sie dabei unterstützt werden können, dass hier kein Teufelskreis entsteht oder dieser durchbrochen wird. Weitere Anlaufstellen und Informationen finden Sie unter 6.2 Kontakte und weiterführende Informationen auf Seite 50.

Ebenso können z. B. Entspannungstechniken helfen, in schwierigen Situationen besser den Überblick zu behalten und nach der Arbeit besser abzuschalten. Natürlich ist es gerade während der Herausforderungen einer Pandemie schwer, auch noch für ein solches Training die Zeit zu finden. Aber oft helfen schon kleine Übungen, um zur Ruhe zu kommen. So gibt es z. B. von den Krankenkassen gute, kostenlose Anleitungen zur Progressiven Muskelentspannung. Eine Methode, die im Alltag gut helfen kann, mit stressigen Situationen umzugehen. Und auch kleine Atemübungen können helfen, sich selbst etwas zu beruhigen, auch wenn Sie die Situation damit nicht ändern.

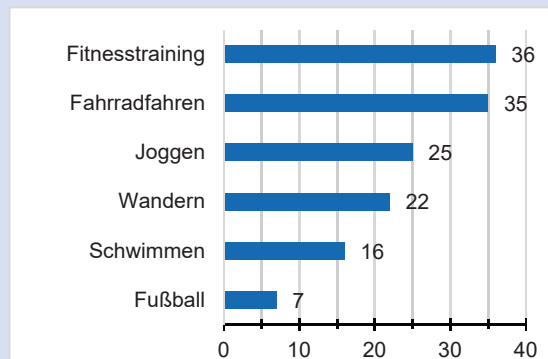
Gerade in herausfordernden Zeiten fehlt Beschäftigten die Energie für ausgleichende Freizeitaktivitäten. Dazu kommt, dass diese in der Pandemie eingeschränkt sein können. Trotzdem ist es gerade in diesen Zeiten wichtig zu überlegen, was Ihnen guttut? Worauf freuen Sie sich nach dem Feierabend? Was würden Sie gerne unternehmen? Erzählen Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen davon. Vielleicht können Sie sich gegenseitig motivieren oder erinnern. Es ist bekannt, dass wir Pläne eher umsetzen, wenn wir diese anderen erzählen.

Sportliche Aktivitäten und Bewegung können das Stresserleben senken. Dafür müssen Sie sich nicht zu einem Marathon anmelden. Und in Ihren Berufen sind Sie sowieso oft lange auf den Beinen. Aber vielleicht gehen Sie bewusst draußen nach Feierabend noch eine kleine Runde spazieren? Oder Sie wollten schon immer mal einen Yoga-Kurs machen? Viele zertifizierte Kurse werden von der Krankenkasse bezuschusst oder vielleicht findet sich ja sogar eine Gruppe von Kolleginnen und Kollegen für einen Präventionskurs bei der Arbeit? Dabei kommt es auch gar nicht darauf an, ob Sie Yoga oder Pilates machen, schwimmen oder laufen. Wichtig ist, etwas zu machen, das einen Ausgleich zu Ihrer herausfordernden Tätigkeit darstellt und Ihnen Spaß macht.

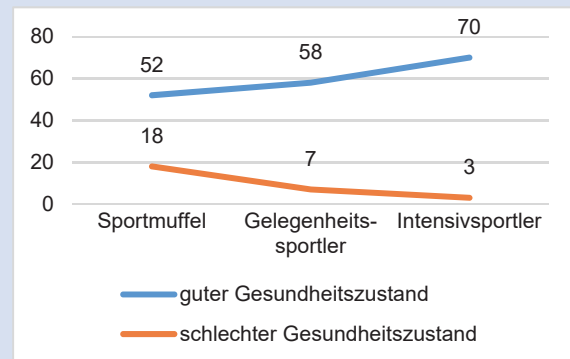
Viele Krankenkassen kooperieren auch mit Meditations- oder Entspannungs-Apps. Fragen Sie doch mal bei Ihrer Krankenkasse nach.

6.1 Fact Sheet: Maßnahmen außerhalb des Arbeitskontextes

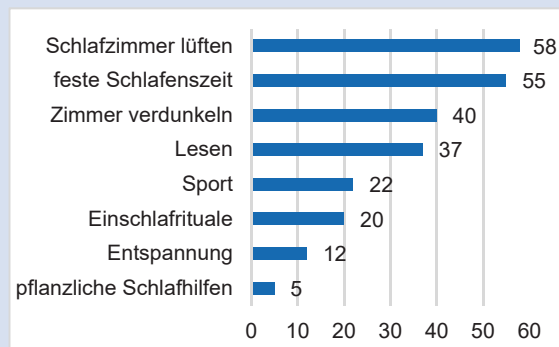
Die beliebtesten Sportarten in Deutschland in Prozent¹:



Einschätzung der Wirkung von Sport auf den Gesundheitszustand in Prozent¹:



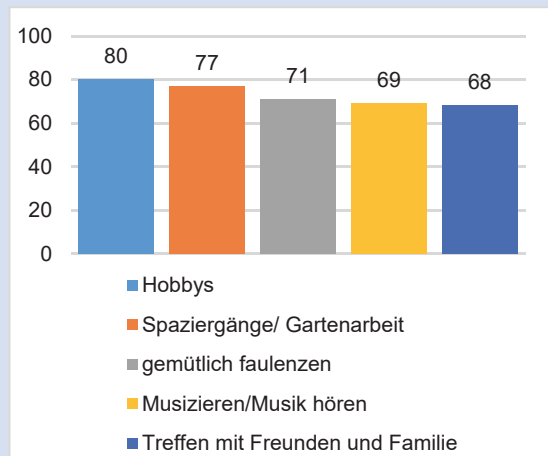
Beliebtesten Einschlafhilfen in Deutschland in Prozent²:



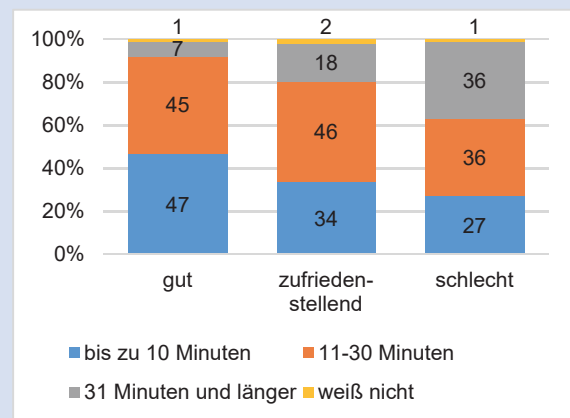
Belastungen vorbeugen bzw. reduzieren mit³:

- Progressive Muskelentspannung
- Geistige Entspannung
- Autogenes Training
- Atemtechniken
- Sport und Fitnessstraining
- Soziale Kontakte pflegen
- „Dampf ablassen“

Beliebtesten Entspannungsstrategien in Deutschland in Prozent⁴:



Zusammenhang des Gesundheitszustandes und der Dauer des Einschlafens²:



Quellen:

¹ <https://www.tk.de/resource/blob/2033598/9f2d920e270b7034df3239cbf1c2a1eb/beweg-dich-deutschland-data.pdf>

² <https://www.tk.de/resource/blob/2033604/118707bfcdd95b0b1ccdaf06b30226ea/schlaf-gut-deutschland-data.pdf>

³ <https://www.tk.de/resource/blob/2023234/5535b9478a9be8fcabb0a1c6ea7f677e/tk-broschuere-stress-data.pdf>

⁴ <https://www.tk.de/presse/themen/praevention/gesundheitsstudien/tk-stressstudie-2021-2116602>

⁵ <https://www.tk.de/resource/blob/2118106/cbdb7ed26363a35145d753516510f92d/stressstudie-2021-pdf-zum-download-data.pdf>

6.2 Kontaktadressen und Hinweise

Es wird eine Vielzahl an Beratungsangeboten von unterschiedlichen Dienstleistern angeboten. Diese Angebote sind im nachfolgenden aufgelistet.

KBS	Die Koordinierungsstelle der bayerischen Suchthilfe bietet Unterstützung bei Suchtproblematiken an. https://www.kbs-bayern.de/einrichtungen/suchtberatung/	
GKV Spitzenverband	Der GKV-Spitzenverband bietet eine Übersicht über regionale und zertifizierter Präventionsangebote der Krankenkassen an. https://www.gkv-spitzenverband.de/service/versicherten_service/praeventionskurse/primaer-praeventionskurse.jsp	
Blaues Kreuz	Das Blaue Kreuz ist ein Suchthilfeverband und unterstützt und berät suchtgefährdete und suchtkranke Menschen und deren Angehörige. https://www.blaues-kreuz.de/de/wege-aus-der-sucht/	
BZgA	Die BZgA bietet Möglichkeiten der Suchtvorbeugung und -beratung über das BZgA-Infotelefon Suchtvorbeugung, BZgA-Telefonberatung zur Raucherentwöhnung und BZgA-Telefonberatung zur Glücksspielsucht an. https://www.bzga.de/was-wir-tun/suchtpraevention/	
ZPG	Das ZPG bietet eine Übersicht über mögliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner vor Ort bei Fragen zur Suchtprävention. https://www.zpg-bayern.de/beratung-und-hilfe-548.html	
Progressive Muskelentspannung	Die Techniker stellen eine Anleitung zur Progressiven Muskelentspannung zur Verfügung. https://www.tk.de/techniker/magazin/life-balance/aktiv-entspannen/download-anleitung-entspannung-2006922	

7 Literatur

1. Badura, B; Ducki, A.; Meyer, M.; Schröder, H. (Hrsg.) (2022). Fehlzeiten-Report 2022. Verantwortung und Gesundheit. Springer Berlin, Heidelberg, DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-662-65598-6>
2. Badura, B; Ducki, A.; Schröder, H.; Meyer, M. (Hrsg.) (2021). Fehlzeiten-Report 2021. Betriebliche Prävention stärken – Lehren aus der Pandemie. Springer Berlin, Heidelberg, DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-662-63722-7>
3. BAuA. Broschüre "Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben".
4. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV). Psychische Belastung und Beanspruchung bei der Arbeit: Grundverständnis und Handlungsrahmen der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV); 2014.
5. Die Techniker Krankenkasse (Hrsg.) (2016). Beweg Dich, Deutschland! – TK-Bewegungsstudie 2016. Verfügbar unter: <https://www.tk.de/resource/blob/2033598/9fd2d920e270b7034df3239cbf1c2a1eb/beweg-dich-deutschland-data.pdf>
6. Die Techniker Krankenkasse (Hrsg.) (2017). Schlaf gut, Deutschland! – TK-Schlafstudie 2017. Verfügbar unter: <https://www.tk.de/resource/blob/2033604/118707bfcdd95b0b1ccdaf06b30226ea/schlaf-gut-deutschland-data.pdf>
7. Die Techniker Krankenkasse (Hrsg.) (2017). Stress – Belastungen besser bewältigen. Verfügbar unter: <https://www.tk.de/resource/blob/2023234/5535b9478a9be8fcabb0a1c6ea7f677e/tk-broschuere-stress-data.pdf>
8. Die Techniker Krankenkasse (Hrsg.) (2021). Entspann dich, Deutschland! – TK-Stressstudie 2021. Verfügbar unter: <https://www.tk.de/resource/blob/2118106/cbdb7ed26363a35145d753516510f92d/stressstudie-2021-pdf-zum-download-data.pdf>
9. Die Techniker Krankenkasse (2021). Stressstudie: Immer mehr Menschen unter Druck – Corona belastet jeden Zweiten. Verfügbar unter: <https://www.tk.de/presse/themen/praevention/gesundheitsstudien/tk-stressstudie-2021-2116602>
10. DIN Deutsches Institut für Normung e.V. Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung - Teil 1: Allgemeine Aspekte und Konzepte und Begriffe (ISO 10075-1:2017); Deutsche Fassung EN ISO 10075-1:2017: Europäische Norm Oktober 2017;13.180; 01.040.13. Brüssel.
11. Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie. Arbeitsschutz in der Praxis - Psychische Arbeitsbelastung und Gesundheit. Berlin; 2017.
12. Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie. Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz. Berlin; 11.01.2018.
13. Jacobi, F., Höfler, M., Strehle, J. et al. Erratum zu: Psychische Störungen in der Allgemeinbevölkerung. Studie zur Gesundheit Erwachsener in Deutschland und ihr Zusatzmodul „Psychische Gesundheit“ (DEGS1-MH). *Nervenarzt* 87, 88–90 (2016).
14. Jacobi, F., Höfler, M., Strehle, J. et al. Psychische Störungen in der Allgemeinbevölkerung. *Nervenarzt* 85, 77–87 (2014).
15. Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG). § 11 Ruhepausen, Aufenthaltsräume; 1976.
16. Larsen R. Psychosoziale Situation von Patienten, Angehörigen und Behandlungsteam. In: Larsen R, editor. *Anästhesie und Intensivmedizin für die Fachpflege*. 8th ed.: Springer; 2012. p. 515–527. doi:10.1007/978-3-662-50444-4_37.
17. Mäulen, B. (2013). Sucht unter Ärzten. In Bandura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J., & Meyer, M. (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2013 - Verdammte zum Erfolg - die süchtige Arbeitsgesellschaft*, (S. 143-150). Springer.
18. Paridon H, Lazar N, Haase E., Sander C. iga.Report 34: Regeneration, Erholung, Pausengestaltung - alte Rezepte für moderne Arbeitswelten? Dresden; 2017.
19. Richter G, Gruber H, Friesenbichler H, Uscilowska A, Jancurova L, Konova D. Leitfaden für die Gefährdungsbeurteilung in Klein- und Mittelbetrieben: Psychische Belastungen; 2008.
20. Robert-Koch-Institut (Hrsg) (2021). Psychische Gesundheit in Deutschland. Erkennen - Bewerten - Handeln Schwerpunktbericht Teil 1- Erwachsene. Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Gemeinsam getragen von RKI und Destatis. RKI, Berlin. ISBN: 978-3-89606-312-0. DOI: 10.25646/8831
21. Schablon A, Wendeler D, Kozak A, Nienhaus A & Steinke S. Belastungen durch Aggression und Gewalt gegenüber Beschäftigten der Pflege- und Betreuungsbranche in Deutschland - ein Survey; 2018.
22. Wartmann, E., & Wienemann, E. (2013). Sucht bei Fach- und Führungskräften. In Bandura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J., & Meyer, M. (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2013 - Verdammte zum Erfolg - die süchtige Arbeitsgesellschaft*, (S. 173-182). Springer.

8 Symbolverzeichnis

Symbol	Erklärung
	Das blaue Symbol mit einem Klemmbrett steht für den Merkmalsbereich Arbeitsaufgabe.
	Das blaue Symbol mit der Sillouhette eines Menschen steht für den Merkmalsbereich soziale Beziehungen.
	Das blaue Symbol mit mehreren Zahnrädern steht für den Merkmalsbereich Arbeitsorganisation.
	Das blaue Symbol mit einem Haus steht für den Merkmalsbereich Arbeitsumgebung.
	Das orangefarbene Symbol mit zwei Sprechblasen steht für die Maßnahmen Arbeiten besprechen/Kommunikation und Austausch.
	Das orangefarbene Symbol mit Absolventenhut steht für die Maßnahme Schulung.
	Das grüne Symbol mit einem Stethoskop steht für die Maßnahme Kontakt zu ansteckenden Patientinnen und Patienten.
	Das orangefarbene Symbol mit einem Arztkoffer steht für die Maßnahme Schutz vor aggressiven Patientinnen und Patienten und Angehörigen.
	Das türkisfarbene Symbol mit einer Glühbirne steht für die Maßnahme Handlungsspielraum.
	Das grüne Symbol mit einem aufgeschlagenen Heft steht für die Maßnahme Struktur der Arbeit.
	Das orangefarbene Symbol mit einer Sanduhr steht für die Maßnahme Arbeitszeit.
	Das türkisfarbene Symbol mit einem Rechenschieber steht für die Maßnahme Arbeitslast.
	Das rote Symbol mit verbundenen Punkten steht für die Maßnahme Team-Maßnahmen.
	Das rote Symbol mit Händen beim Händewaschen steht für die Maßnahme Kontakt zu ansteckenden Patientinnen und Patienten.
	Das türkisfarbene Symbol mit einem Computerbildschirm steht für die Maßnahme Webseite oder Aushang für Informationen.
	Die Symbole mit einem weiblichen und einem männlichen Arbeitnehmer im Gesundheitswesen stehen symbolisch für Pflegekräfte und Medizinische Fachangestellte.
	Das blaue Symbol mit einem weißen „i“ steht für weiterführende Informationen.
	Das rote Symbol mit einem aufgeschlagenen Buch steht für Besonderheiten für Auszubildende und Studierende.

**Bayerisches Landesamt für
Gesundheit und Lebensmittelsicherheit (LGL)**

Eggenreuther Weg 43
91058 Erlangen

Telefon: 09131 6808-0

Telefax: 09131 6808-2102

E-Mail: poststelle@lgl.bayern.de

Internet: www.lgl.bayern.de