

Das BGW Kulturspiel

komm **mit** mensch

bgw-online.de/kommitmensch

**Stress und
Überlastung**

FÜR EIN GESUNDES BERUFSLEBEN



BGW

Berufsgenossenschaft
für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege

Das BGW Kulturspiel

Stand 05/2020

© 2019 Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege (BGW)

Herausgegeben von

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege (BGW) · Hauptverwaltung
Pappelallee 33/35/37 · 22089 Hamburg
Tel.: (040) 202 07 - 0 · Fax: (040) 202 07 - 24 95

Bestellnummer

BGW 30-95-024

Fachliche Beratung

Claudia Drechsel-Schlund, BGW

Redaktion

Maria Aigner, Maïke Müller, BGW-Kommunikation

Illustrationen

Gebauer (2017), in Anlehnung an Hudson 2001

Gestaltung und Satz

Konturenreich, Matthias Hugo

Druck

Beisner Druck GmbH & Co. KG, Buchholz

Präventionskultur spielerisch erleben

Das BGW Kulturspiel ist speziell auf die Gefährdungsschwerpunkte der BGW-Branchen zugeschnitten. Ziel ist, den Teilnehmenden einen spielerischen Umgang mit der Präventionskultur zu ermöglichen. Die Spielkarten liefern einen leichten Einstieg in die Handlungsfelder und das 5-Stufen-Modell von kommmitmensch.

Mehr Informationen zum Thema Präventionskultur finden Sie auf der Kampagnenseite:
www.bgw-online.de/kommmitmensch



Spielanleitung

Spielen Sie das Spiel in einer Gruppe oder in mehreren Gruppen, mit- oder gegeneinander.

- Wählen Sie aus Ihrer Gruppe eine Spielleitung aus.
- Die Spielleitung zieht eine Karte und liest die Aussage vor. Die Rückseite mit der Lösung muss dabei verdeckt werden.
- Die Gruppe einigt sich auf eine Zuordnung der Aussage in das 5-Stufen-Modell: beispielsweise „*Handlungsfeld Beteiligung/Stufe Proaktiv*“.
- Die Spielleitung zeigt dann die Lösung auf.
- Diskutieren Sie kurz über die (richtige) Lösung und mögliche Verbesserungspotenziale, bevor die nächste Karte gezogen wird.
- Die Spielleitung legt dann die Karte auf den Stapel „falsch“/„richtig“.
- Wenn Sie gegeneinander spielen, gewinnt die Gruppe, die nach Spielende die meisten übereinstimmenden Antworten erzielt hat.

Die Handlungsfelder der Präventionskultur

FÜHRUNG

KOMMUNIKATION

BETEILIGUNG

FEHLERKULTUR

BETRIEBSKLIMA

SICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Die Handlungsfelder verstärken sich gegenseitig und machen zusammen die Präventionskultur eines Betriebs aus.

Das 5-Stufen-Modell

Präventionskultur zeigt sich in diesen Stufen:

Wertschöpfend

Wir steigern unsere Leistungsfähigkeit

Proaktiv

Wir suchen aufmerksam nach Frühwarnsignalen und Verbesserungsmöglichkeiten

Regelorientiert

Wir kontrollieren Risiken und Regeln

Reagierend

Wir werden aufmerksam, nachdem etwas passiert

Gleichgültig

Wen interessiert's?
Weiter so, solange es geht

Stress und Überlastung

Die Führungskräfte achten bei allen relevanten Entscheidungen und Planungen für das Unternehmen darauf, auch das psychische Wohlbefinden der Beschäftigten zu berücksichtigen.

Sie führen zum Beispiel regelhaft Systeme ein, die Belastungshochzeiten vermeiden oder abpuffern (zum Beispiel Springerkräfte).

Stress und Überlastung

Wertschöpfend

Wir steigern unsere
Leistungsfähigkeit



Handlungsfeld
SICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Stress und Überlastung

Psychische Belastung ist ein fester Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung.

Der Umgang mit Stress wird regelmäßig und systematisch angesprochen, zum Beispiel als fester Tagesordnungspunkt in der Abteilungssitzung, bei dem Stresspotenziale und vorbeugende Maßnahmen thematisiert werden.

Stress und Überlastung

Proaktiv

Wir suchen aufmerksam nach Frühwarnsignalen und Verbesserungsmöglichkeiten



Handlungsfeld
SICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Stress und Überlastung

Das Unternehmen führt pauschale Regeln zum Umgang mit überlasteten Mitarbeitenden ein, zum Beispiel: Überlastete Mitarbeitende müssen innerhalb der nächsten sieben Tage ihre Überstunden abbauen.

Stress und Überlastung

Regelorientiert

Wir kontrollieren
Risiken und Regeln



Handlungsfeld
SICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Stress und Überlastung

Zeigen viele Mitarbeitende länger andauernd Stresssymptome, werden kurzfristige Maßnahmen ergriffen, zum Beispiel die einmalige Vergütung von Überstunden.

Stress und Überlastung

Reagierend

Wir werden aufmerksam,
nachdem etwas passiert



Handlungsfeld
SICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Stress und Überlastung

Stress und psychische Belastung werden weder in die betriebliche Arbeitsschutzorganisation noch in die Planung von Arbeitsprozessen, von Räumlichkeiten oder anderen betrieblichen Entscheidungen miteinbezogen.

Psychische Belastungen werden bei der Gefährdungsbeurteilung nicht beachtet.

Stress und Überlastung

Gleichgültig

Wen interessiert's?
Weiter so, solange es geht



Handlungsfeld
SICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Stress und Überlastung

Die Führung ermöglicht den Beschäftigten Handlungs- und Entscheidungsspielräume. Sie thematisiert regelmäßig und möglichst vorbeugend die Arbeitsbelastung und spricht die Beschäftigten aktiv darauf an, zum Beispiel in Mitarbeitergesprächen oder Team-sitzungen.

Auch bei Personalknappheit dürfen einzelne Beschäftigte bei Bedarf Überstunden abbauen.

Stress und Überlastung

Wertschöpfend

Wir steigern unsere
Leistungsfähigkeit



Handlungsfeld
FÜHRUNG

Stress und Überlastung

Stress wird nicht nur als individuelles Problem gesehen, sondern strukturell und präventiv bearbeitet.

Stress und Überlastung

Proaktiv

Wir suchen aufmerksam nach Frühwarnsignalen und Verbesserungsmöglichkeiten



Handlungsfeld
FÜHRUNG

Stress und Überlastung

Die Führung stellt Regeln auf, zum Beispiel dass Überlastungen frühzeitig gemeldet werden müssen.

Stress und Überlastung

Regelorientiert

Wir kontrollieren
Risiken und Regeln



Handlungsfeld
FÜHRUNG

Stress und Überlastung

Wenn Beschäftigte aufgrund von Erschöpfung ausfallen, handelt die Führung kurzfristig. „Lassen Sie uns mal über Ihr Zeitmanagement sprechen.“

Stress und Überlastung

Reagierend

Wir werden aufmerksam,
nachdem etwas passiert



Handlungsfeld
FÜHRUNG

Stress und Überlastung

Die Führung reagiert auf Berichte von Beschäftigten über eine hohe Stressbelastung mit Aussagen wie:
„Da muss hier jeder mal durch.“

Stress und Überlastung

Gleichgültig

Wen interessiert's?
Weiter so, solange es geht



Handlungsfeld
FÜHRUNG

Stress und Überlastung

Unabhängig von konkreten Vorfällen besprechen Führungskräfte und Mitarbeitende regelmäßig das Thema „Stress und negative Arbeitsbelastung“.

Mit gezielten Fragen wird beständig daran gearbeitet, ein in weiten Teilen stressfreies Arbeiten zu ermöglichen.

Stress und Überlastung

Wertschöpfend

Wir steigern unsere
Leistungsfähigkeit



Handlungsfeld
KOMMUNIKATION

Stress und Überlastung

In Teambesprechungen gibt es regelmäßig die Gelegenheit, über Stressbelastung zu sprechen und gemeinsam nach Lösungen zu suchen.

Stress und Überlastung

Proaktiv

Wir suchen aufmerksam nach
Frühwarnsignalen und
Verbesserungsmöglichkeiten



Handlungsfeld
KOMMUNIKATION

Stress und Überlastung

Über allgemeine Regeln wird versucht negativer Arbeitsbelastung entgegenzuwirken, zum Beispiel indem die Mittagspause eingehalten werden muss. Welche Regelungen neben den gesetzlichen Vorgaben zusätzlich für diesen Betrieb sinnvoll sein können, wird jedoch nicht gemeinsam diskutiert.

Stress und Überlastung

Regelorientiert

Wir kontrollieren
Risiken und Regeln



Handlungsfeld
KOMMUNIKATION

Stress und Überlastung

Die hohe Arbeitsbelastung wird nur angesprochen, wenn es unvermeidbar ist, zum Beispiel weil Beschäftigte bereits ausgefallen sind.

Stress und Überlastung

Reagierend

Wir werden aufmerksam,
nachdem etwas passiert



Handlungsfeld
KOMMUNIKATION

Stress und Überlastung

Die negativen Auswirkungen von Stress sind keine Thema in dem Unternehmen.

Über gestresste oder ausgebrannte Beschäftigte wird abfällig gesprochen: „Der ist einfach nicht hart genug für den Job“ oder „Die ist zu schwach für den Job“.

Stress und Überlastung

Gleichgültig

Wen interessiert's?
Weiter so, solange es geht



Handlungsfeld
KOMMUNIKATION

Stress und Überlastung

Beschäftigte greifen das Thema Stressprävention selbstständig aktiv auf und suchen Lösungen, über deren Umsetzung schnell entschieden wird. Hierbei werden sowohl individuelle wie auch strukturelle Maßnahmen bedacht.

Stress und Überlastung

Wertschöpfend

Wir steigern unsere
Leistungsfähigkeit



Handlungsfeld
BETEILIGUNG

Stress und Überlastung

Bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung und der Entwicklung von Maßnahmen werden die Beschäftigten aktiv einbezogen.

Stress und Überlastung

Proaktiv

Wir suchen aufmerksam nach Frühwarnsignalen und Verbesserungsmöglichkeiten



Handlungsfeld
BETEILIGUNG

Stress und Überlastung

Die Führungskräfte erarbeiten ein Konzept, wie ein gesundheitsförderlicher Umgang mit Stress systematisch und strukturell aussehen soll.

Stress und Überlastung

Regelorientiert

Wir kontrollieren
Risiken und Regeln



Handlungsfeld
BETEILIGUNG

Stress und Überlastung

Wenn Beschäftigte eine hohe Stressbelastung melden, wird ihnen ein Kurs zum Stressmanagement empfohlen und gegebenenfalls ermöglicht.

Stress und Überlastung

Reagierend

Wir werden aufmerksam,
nachdem etwas passiert



Handlungsfeld
BETEILIGUNG

Stress und Überlastung

Wenn Beschäftigte Vorschläge machen, wie Stress entgegengewirkt werden kann, werden sie ignoriert und belächelt.

Stress und Überlastung

Gleichgültig

Wen interessiert's?
Weiter so, solange es geht



Handlungsfeld
BETEILIGUNG

Stress und Überlastung

Auch mittlere Belastungsgrade werden ernst genommen.

Beschäftigte und Führungskräfte werten die eingesetzten Maßnahmen aus und passen sie gegebenenfalls an.

Stress und Überlastung

Wertschöpfend

Wir steigern unsere
Leistungsfähigkeit



Handlungsfeld
FEHLERKULTUR

Stress und Überlastung

Die Führungskräfte achten proaktiv auf die Stressbelastung ihrer Beschäftigten und sprechen diese darauf an.

In und nach besonders stressigen Zeiten ergründen Führungskräfte und Beschäftigte Ursachen und ergreifen präventive Maßnahmen.

Stress und Überlastung

Proaktiv

Wir suchen aufmerksam nach
Frühwarnsignalen und
Verbesserungsmöglichkeiten



Handlungsfeld
FEHLERKULTUR

Stress und Überlastung

Wenn besonders viele Mitarbeitende aufgrund von Überlastung und Stress ausgefallen sind, beraten die Führungskräfte über eine Übergangslösung für die restlichen Beschäftigten.

Stress und Überlastung

Regelorientiert

Wir kontrollieren
Risiken und Regeln



Handlungsfeld
FEHLERKULTUR

Stress und Überlastung

Aus gestressten und erschöpften Mitarbeitenden wird kaum oder gar nicht gelernt, da die Schuld allein bei den Beschäftigten gesucht wird: „Nächstes Mal planen Sie bitte mehr Puffer ein, oder wir überlegen, wie Sie Ihre Arbeitsgeschwindigkeit erhöhen können.“

Stress und Überlastung

Reagierend

Wir werden aufmerksam,
nachdem etwas passiert



Handlungsfeld
FEHLERKULTUR

Stress und Überlastung

Dauerstress wird als unveränderbarer Bestandteil des Berufs hingenommen. „Das muss man hier schon abkönnen, sonst ist man in dem Job nicht richtig.“

Stress und Überlastung

Gleichgültig

Wen interessiert's?
Weiter so, solange es geht



Handlungsfeld
FEHLERKULTUR

Stress und Überlastung

Beschäftigte trauen sich, stressverschärfende Arbeitsumstände bei ihrer Führungskraft anzusprechen. Gemeinsam entwickeln sie Maßnahmen und setzen sie um.

Unabhängig von akuten Stresszeiten wird Wert auf ein gutes und unterstützendes Arbeitsklima gelegt. Dies zeigt sich zum Beispiel an einem vertrauensvollen Miteinander, in dem Probleme angesprochen und Handlungsspielräume gewährt werden.

Stress und Überlastung

Wertschöpfend

Wir steigern unsere
Leistungsfähigkeit



Handlungsfeld
BETRIEBSKLIMA

Stress und Überlastung

Auch unabhängig von stressigen Zeiten setzen sich die Führungskraft und ihr Team dafür ein, sich gegenseitig zu stärken und zu unterstützen.

Stress und Überlastung

Proaktiv

Wir suchen aufmerksam nach Frühwarnsignalen und Verbesserungsmöglichkeiten



Handlungsfeld
BETRIEBSKLIMA

Stress und Überlastung

Konflikte im Team, die durch die hohe Stressbelastung entstehen, löst die Führungskraft mit Ansagen von oben.

Stress und Überlastung

Regelorientiert

Wir kontrollieren
Risiken und Regeln



Handlungsfeld
BETRIEBSKLIMA

Stress und Überlastung

Ein aufgrund von Stress gereizter Umgangston wird als normal hingenommen. Reagiert wird nur, wenn Gespräche eskalieren.

Stress und Überlastung

Reagierend

Wir werden aufmerksam,
nachdem etwas passiert



Handlungsfeld
BETRIEBSKLIMA

Stress und Überlastung

Über gestresste Kolleginnen und Kollegen wird mit den Augen gerollt. „Die schaffen ihre Arbeit wohl nicht.“

Stress und Überlastung

Gleichgültig

Wen interessiert's?
Weiter so, solange es geht



Handlungsfeld
BETRIEBSKLIMA