



## **Damit es gelassen läuft!**

Tipps, damit Sie und Ihre Mitarbeitenden  
gesund bleiben.

# Inhaltsverzeichnis

Damit es gelassen läuft	3
Was ist eine psychische Belastung?	4
Was bei der Arbeit belastet – psychische Faktoren	6
<b>Was Sie für Ihre Gesundheit und die Ihrer Mitarbeitenden tun können</b>	<b>10</b>
<b>Führen will gelernt sein</b>	<b>10</b>
Gesunde Selbstführung	10
Mitarbeitende führen	12
Rahmenbedingungen der Arbeit gestalten	14
<b>Miteinander reden – miteinander arbeiten</b>	<b>16</b>
Zuhören ist wichtiger als Reden!	17
Wer fragt, führt!	18
<b>Stress erkennen, vermeiden und abbauen</b>	<b>20</b>
Was ist Stress?	20
Gedanken machen Gefühle	21
Mit Stress umgehen	22
<b>Eine gute Idee – Ideen-Treffen</b>	<b>24</b>
Weitere Informationen	26

# Damit es gelassen läuft

In den Mitgliedsbetrieben der BG BAU bestimmen vor allem körperliche Belastungsfaktoren den Arbeitsalltag.

Aber auch die im Betrieb gelebte Kultur hat einen Einfluss auf die Motivation, die Qualität der Arbeit und auf die Gesundheit. „Weiche Faktoren“ wie Betriebsklima, Verhalten und Kommunikation treten auch in den Fokus.

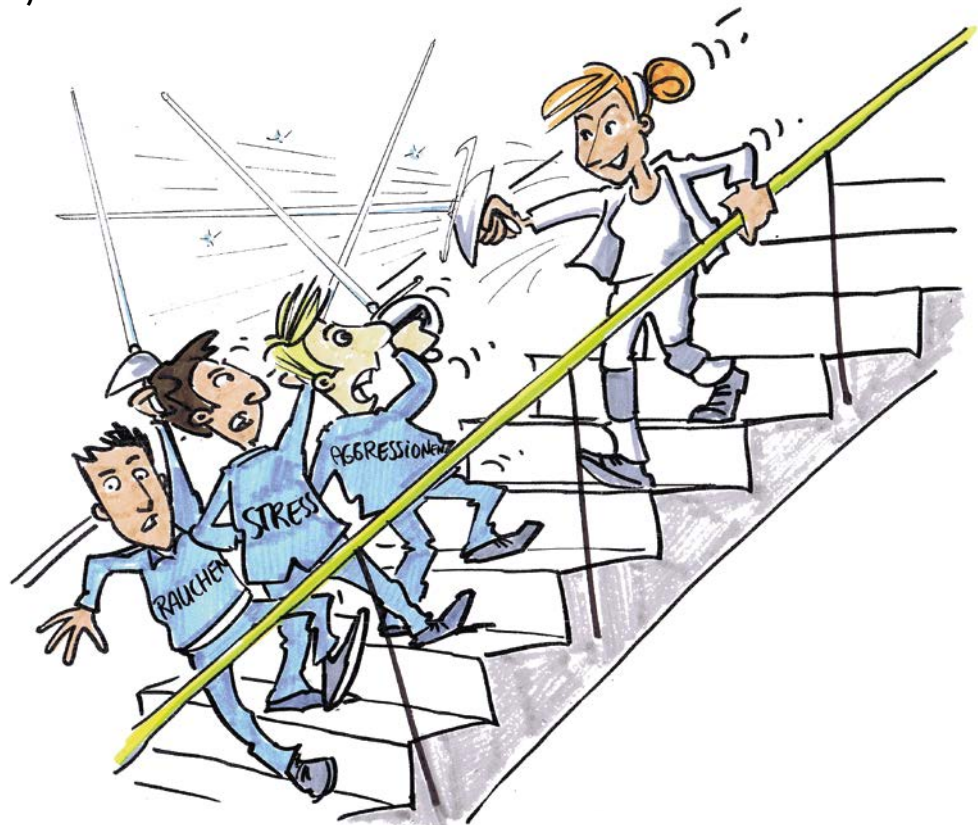
In diesem Kontext spielen – um nur einige Beispiele zu nennen – psychische Belastung, Stress, Führung und Wertschätzung eine bedeutende Rolle. Wichtig für ein gutes Betriebsklima: Seien Sie Vorbild und gestalten Sie gute Rahmenbedingungen.

Wir wollen Ihnen einige in der Praxis bewährte Tipps anbieten, die für ein gutes Betriebsklima sorgen, die Motivation der Beschäftigten steigern und Sie und Ihre Mitarbeitenden beim Erhalt der Gesundheit unterstützen.

Lassen Sie sich von den Vorschlägen inspirieren und prüfen Sie, welche Ihnen nutzen. Sehen Sie die Broschüre als einen Werkzeugkoffer unter dem Motto: „Damit es gelassen läuft.“ Erwarten Sie keine Wunder. Um neue Verhaltens- und Denkweisen zur Gewohnheit werden zu lassen, müssen Sie diese sehr oft wiederholen. Aber keine Sorge, jede Reise beginnt mit dem ersten Schritt!

*„Eine Angewohnheit kann man nicht aus dem Fenster werfen.  
Man muss sie die Treppe hinunterboxen,  
Stufe für Stufe.“*

Mark Twain





## Was ist eine psychische Belastung?

*„Wer rastet, der rostet“, sagt der Volksmund und meint, wer sich keiner Herausforderung stellt und sich nicht belastet, baut ab.*

Belastungen sind neutral. Sie bezeichnen alle Einflüsse, die von außen auf einen Menschen einwirken, wie z. B. Aufgaben, Verantwortung, Organisation. Die Auswirkung einer Belastung auf den Menschen nennen wir Beanspruchung. Ob die Wirkung einer Belastung gut oder schlecht ist, hängt von der Dauer und Art der Einwirkung, den individuellen Fähigkeiten und den Anlagen des Menschen ab.

Jede Belastung kann zu einer psychischen Beanspruchung führen. Im optimalen Fall werden Ressourcen wie Selbstvertrauen aufgebaut. Im negativen Fall kann eine Stressreaktion eine Fehlbeanspruchung (z.B. Krankheiten, Selbstzweifel, Antriebsverlust, Konzentrationsprobleme) verursachen.

Nehmen wir zum Beispiel Lärm als Belastung. Die körperliche Beanspruchung kann zu einem Hörschaden führen. Zugleich ist dies eine psychische Belastung, weil der Lärm die Konzentration beeinträchtigt.

Als Führungskraft haben Sie einen Einfluss auf die Belastung Ihrer Belegschaft. Mit guter Arbeitsgestaltung, Kommunikation, Führung und einem gelassenen Umgang mit Stress können Sie etwas für die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden tun.

## Gefährdungsbeurteilung auch für psychische Belastungen

Es steht im Arbeitsschutzgesetz: Die psychische Belastung muss im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung erfasst und bewertet werden. Bei Bedarf müssen Maßnahmen vorgeschlagen und umgesetzt werden. Dabei geht es um eine menschengerechte Gestaltung aller Arbeitsbedingungen, um langfristig die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten.

Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen sind in einer Broschüre zusammengefasst, die zwischen Unfallversicherungsträgern, Ländern, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden abgestimmt wurde.

[www.gda-psyche.de](http://www.gda-psyche.de)



## Was bei der Arbeit belastet – psychische Faktoren

In der nachstehenden Liste werden psychische Belastungsfaktoren genannt, die in der GDA-Broschüre „Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung – Empfehlungen zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis“ (S. 26 ff.) als wesentliche Gestaltungsziele aufgeführt werden. Diese Auswahl ist nicht abschließend: Je nach Tätigkeitsanforderungen und Bedingungen im konkret zu betrachtenden Bereich können auch andere, hier nicht beschriebene Faktoren, relevant sein.

Ebenso kann eine Vorabbeurteilung ergeben, dass in einem konkreten Bereich nur ein Teil der nachfolgend aufgelisteten Belastungsfaktoren bedeutsam ist und berücksichtigt werden muss.

Weitergehende Informationen zu den Gestaltungszielen sind im Webportal des Arbeitsprogramms Psyche zu finden: [www.gda-psyche.de](http://www.gda-psyche.de)

### Gestaltungsbereiche und Inhalte der Gefährdungsbeurteilung

Arbeitsinhalte/-aufgabe	Bedingungen, unter denen von einer Gefährdung durch psychische Belastung auszugehen ist
Vollständigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• unvollständige, kleinteilige Tätigkeiten, z. B.                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• nur vorbereitende,</li> <li>• nur ausführende,</li> <li>• nur kontrollierende Handlungen.</li> </ul> </li> </ul>
Variabilität	<ul style="list-style-type: none"> <li>• abwechslungsarme Tätigkeiten (z. B. wenige bzw. ähnliche Inhalte)</li> <li>• einseitige Anforderungen (häufige Wiederholung gleichartiger Handlungen) oder</li> <li>• mehrere gleichzeitige Tätigkeiten (Multitasking)</li> </ul>
Handlungsspielraum	<ul style="list-style-type: none"> <li>• unzureichender Einfluss auf                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reihenfolge der Tätigkeiten</li> <li>• Arbeitsinhalte</li> <li>• Arbeitsabläufe</li> <li>• Arbeitsmenge</li> <li>• Arbeitstempo</li> <li>• Arbeitsmittel</li> <li>• Arbeitsziele</li> </ul> </li> <li>• hohe Taktbindung</li> </ul>
Informationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informationen                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• fehlen</li> <li>• sind unzureichend bzw. lückenhaft</li> <li>• ungünstig dargeboten (z. B. sprachlich) oder</li> <li>• zu umfangreich</li> </ul> </li> </ul>
Qualifikation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tätigkeiten entsprechen nicht der Qualifikation der Beschäftigten</li> <li>• unzureichende Einweisung/Einarbeitung in Tätigkeiten</li> </ul>

Arbeitsinhalte/-aufgabe	Bedingungen, unter denen von einer Gefährdung durch psychische Belastung auszugehen ist
Emotionale Inanspruchnahme	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umgang mit emotional stark berührenden Ereignissen und Situationen (z. B. schwere Krankheit, Sterbeprozesse, soziale Probleme)</li> <li>• ständiges Eingehen auf die Bedürfnisse anderer Menschen (z. B. von Kunden/innen, Patienten/innen, Schülern/innen, Lieferanten/innen)</li> <li>• permanentes Zeigen geforderter Emotionen unabhängig von eigenen Empfindungen (z. B. ständiges Lächeln)</li> <li>• häufige/schwere Diskussionen, Streitigkeiten, Konflikte mit anderen Personen (z. B. mit Kunden/innen, Patienten/innen, Schülern/innen, Lieferanten/innen)</li> <li>• Gewalt, Aggressionen, Bedrohungen und Übergriffe durch andere Personen (z. B. durch Kunden/innen, Patienten/innen, Schülern/innen, Lieferanten/innen)</li> <li>• traumatische Ereignisse bei der Arbeit (z. B. Unfälle, Gewalt)</li> </ul>
Arbeitsorganisation	
Arbeitsintensität	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ungleichgewichte von Arbeitsmenge, Aufgabenvielfalt und -komplexität und verfügbarer Zeit (zu hohe Arbeitsintensität, Zeitdruck)</li> </ul>
Störungen, Unterbrechungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• häufige oder langandauernde Unterbrechungen und Störungen der Arbeit</li> <li>• fehlende Nachvollziehbarkeit der Arbeitsabläufe</li> </ul>
Kommunikation, Kooperation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• unzureichende Möglichkeiten zum fachlichen Austausch, zur Abstimmung, Zusammenarbeit und Unterstützung (z. B. Einzelarbeitsplatz, bei mobilem Arbeiten, Homeoffice)</li> </ul>
Kompetenzen, Zuständigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• unklare Kompetenzen (i. S. von Berechtigungen, Befugnissen), Verantwortungsbereiche und Rollen</li> <li>• fehlende oder zu eng begrenzte Zuständigkeiten/Befugnisse</li> <li>• widersprüchliche Arbeitsanforderungen</li> </ul>
Arbeitszeit	
Dauer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• über 8 Stunden täglich, insbesondere bei <ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposition mit Gefährdungen, für die Grenzwerte definiert wurden (z. B. Lärm, Gefahrstoffe)</li> <li>• langandauernd hohen Anforderungen an die Konzentration (z. B. bei der Überwachung von Maschinen)</li> <li>• hoher Taktbindung</li> <li>• erhöhter physischer Belastung (z. B. durch Lastenhandhabung, Zwangshaltung, Hitze/Kälte)</li> <li>• hoher Interaktionsdichte (z. B. mit Kunden/innen, Patienten/innen, Klienten/innen, Schülern/innen, Lieferanten/innen)</li> </ul> </li> <li>• über 10 Stunden täglich</li> <li>• über 40 Stunden bei 5 Arbeitstagen pro Woche bzw. über 48 Stunden bei 6 Arbeitstagen pro Woche</li> </ul>

Arbeitszeit	Bedingungen, unter denen von einer Gefährdung durch psychische Belastung auszugehen ist
Lage, Schichtarbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeit an Sonn- und Feiertagen</li> <li>• Nachtarbeit</li> <li>• ungünstig gestaltete Schichtarbeit und Dienstpläne (z. B. geteilte Schichten)</li> </ul>
Vorhersehbarkeit, Planbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mangelnde Vorhersehbarkeit und Planbarkeit von Arbeitszeit (z. B. kurzfristig erforderliche Überstunden durch Vertretung, Termindruck)</li> <li>• unzureichende Einflussmöglichkeit auf Dauer, Lage oder Flexibilität der Arbeitszeit (z. B. Arbeit auf Abruf)</li> </ul>
Pausen, Erholungszeiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• unzureichendes Pausenregime (bezogen auf die Lage der Pausen, deren Verkürzung oder Ausfall)</li> <li>• Verkürzung der Ruhezeit (unter 11 Stunden)</li> <li>• erweiterte berufsbezogene Erreichbarkeit (z. B. Rufbereitschaft, mobile Arbeit/Homeoffice)</li> </ul>
Soziale Beziehungen	
Kollegen und Kolleginnen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• unzureichende Möglichkeiten zum sozialen Austausch</li> <li>• mangelnde soziale Unterstützung (z. B. fehlende Hilfeleistung, kein Zuspruch)</li> <li>• häufige Streitigkeiten, Konflikte, Aggressionen und Gewalt</li> <li>• destruktives Verhalten (Herabwürdigung, Bloßstellen, Beschimpfen, soziale Ausgrenzung, Diskriminierung, Belästigung)</li> <li>• Zulassen von destruktivem Verhalten</li> </ul>
Vorgesetzte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• fehlende Rückmeldung und Anerkennung</li> <li>• unzureichende Möglichkeiten zum sozialen Austausch</li> <li>• mangelnde soziale Unterstützung (z. B. fehlende Hilfeleistung, kein Zuspruch)</li> <li>• häufige Streitigkeiten, Konflikte, Aggressionen oder Gewalt</li> <li>• destruktives Verhalten (Herabwürdigung, Bloßstellen, Beschimpfen, soziale Ausgrenzung, Diskriminierung, Belästigung)</li> <li>• Zulassen von destruktivem Verhalten</li> </ul>
Arbeitsmittel	
Arbeitsmittel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ungeeignete, fehlende Arbeitsmittel</li> <li>• mangelhaft gestaltete Arbeitsmittel (z. B. Werkzeuge, Maschinen, PC-Hard- und Software)</li> <li>• eingeschränkte Verständlichkeit und Bedienbarkeit der Arbeitsmittel und der Schutzeinrichtungen</li> <li>• unzureichende Gestaltung von Signalen und Hinweisen</li> <li>• unzureichende Gestaltung der Mensch-Maschine-Interaktion (einschließlich Interaktionen mit Robotern, KI, Datenbrillen, Exoskeletten u. Ä.)</li> </ul>
Persönliche Schutzausrüstung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ungünstige Belastung, die durch die Verwendung der persönlichen Schutzausrüstung (PSA) neu entsteht</li> </ul>



Arbeitsumgebung	Bedingungen, unter denen von einer Gefährdung durch psychische Belastung auszugehen ist
Physikalische, chemische und biologische Faktoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lärm, ungünstige bzw. störende Hintergrundgeräusche</li> <li>• ungünstige klimatische Arbeitsumgebung</li> <li>• unzureichende/ungünstige Beleuchtung</li> <li>• störende bzw. beeinträchtigende Gerüche</li> <li>• unzureichende Einflussmöglichkeiten auf Umgebungsbedingungen (z. B. Lärm, Raumklima, Beleuchtung, Luftqualität)</li> <li>• Umgang mit gefährlichen biologischen oder chemischen Stoffen</li> </ul>
Ergonomische Faktoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• räumliche Enge, ungünstig bemessene Arbeitsräume und Arbeitsplätze</li> <li>• ungünstige ergonomische Gestaltung</li> </ul>

Quelle: Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung – Empfehlungen zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis, hrsg. von GDA-Arbeitsprogramm Psyche, c/o Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 4. vollständig überarbeitete Auflage, Berlin 2022, S. 26–30.

# Was Sie für Ihre Gesundheit und die Ihrer Mitarbeitenden tun können

## Führen will gelernt sein

### Gesunde Selbstführung

Etwa ein Viertel der Führungskräfte zeigt Beschwerden wie Schlafstörungen, Depressionen u. a. An Führungskräfte werden besondere Anforderungen gestellt.

Viele Entscheidungen müssen mit nicht ausreichenden Informationen gefällt werden. Führungskräfte erleben Widersprüche zwischen den eigenen Bedürfnissen, der Verantwortung gegenüber Ihren Mitarbeitenden und dem unternehmerischen Erfolg.

Zur „Gesundheit“ als Führungsaufgabe gehört der eigene Umgang mit Gesundheit und Stress auslösenden Faktoren. Eine gesundheitsorientierte Selbstführung ist Vorbild und Anregung für die Mitarbeitenden zugleich. Deshalb ist es gut, wenn Sie mit der Einstellung führen: „Ich Sorge für mich selbst, damit ich für meine Mitarbeitenden sorgen kann.“

# PRAXISTIPPS

- Klare Regelungen, wer für was zuständig ist, geben Ihnen als Führungskraft und Ihren Mitarbeitenden Sicherheit im Handeln.
- Mitarbeitende zu führen, braucht Zeit. Wenn Sie Führungskraft sind, bedenken Sie dies, wenn Sie Ihre Arbeit planen.
- Nutzen Sie als Führungskraft Ihren Handlungs- und Entscheidungsspielraum, um die Arbeit so zu gestalten, dass diese in der geplanten Zeit erledigt werden kann.
- Sie sind als Führungskraft ein Vorbild, an dem sich Ihre Mitarbeitenden orientieren.
- Sorgen Sie für sich und Ihre Gesundheit. Treiben Sie Sport, machen Sie Pausen und seien Sie außerhalb der Arbeitszeit nur begrenzt erreichbar.
- Seien Sie authentisch und interessiert sowie freigiebig mit Vertrauen, Lob und Anerkennung. Holen Sie sich Feedback und Unterstützung von Ihren Mitarbeitenden und Vertrauten.
- Eine der meistgeschätzten Eigenschaften von Chefs ist übrigens: Berechenbarkeit. Setzen Sie um, was Sie ankündigen, oder machen Sie es transparent, wenn Sie davon abweichen. Das gibt Ihren Mitarbeitenden Sicherheit.
- Sorgen Sie für regelmäßige Fortbildungen – auch im Themengebiet „Gesundheit der Mitarbeitenden“.



## Mitarbeitende führen

Für die Festlegung der Ziele sind Sie als Unternehmer oder Unternehmerin verantwortlich. Zuständig für die Arbeitssicherheit und Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden schaffen Sie als Führungskraft Voraussetzungen für sichere und gesunde Arbeitsplätze. Sie beurteilen vorhandene Gefährdungen und treffen geeignete Maßnahmen, um diesen wirksam zu begegnen.

Durch die Mitarbeiterführung haben Sie einen direkten Einfluss auf Ihre Beschäftigten. Eine aufgaben- und mitarbeiterorientierte Führung verbessert die Gesundheit sowie Arbeitsfähigkeit und erhöht die Arbeitszufriedenheit. Sie schaffen die Rahmenbedingungen und motivieren Ihre Mitarbeitenden so zu gesundheitsgerechtem Verhalten.





## PRAXISTIPPS

- Reden Sie mit Ihren Mitarbeitenden, nicht über sie.
- Vertrauen, Transparenz, Wertschätzung und Beteiligung sind die Voraussetzungen einer gesunden Unternehmenskultur.
- Reden Sie mit Ihren Beschäftigten über die Unternehmensziele und Regeln, die daraus entstehen. Nur so können die Unternehmensziele und Regeln von allen Beschäftigten akzeptiert und umgesetzt werden.
- Setzen Sie sich für jede und jeden Einzelnen ein und suchen Sie den Dialog mit den Beschäftigten – gerade in schwierigen Zeiten.
- Zeigen Sie mit Lob und Anerkennung Ihre Wertschätzung.
- Klären Sie mit Ihren Mitarbeitenden, welches ihre Aufgaben sind, um zum Unternehmenserfolg beizutragen.
- Halten Sie sich an Absprachen und Vereinbarungen.
- Suchen Sie bei Konflikten nach gemeinsamen Lösungen mit den Beteiligten und bieten Sie Unterstützung im Prozess an.
- Reservieren Sie sich Zeit für Ihre Aufgabe zu „führen“.



## Die Rahmenbedingungen der Arbeit gestalten

Die menschengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist eine Führungsaufgabe. Voraussetzung für die gesundheitsförderliche Gestaltung ist ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Anforderungen, die sich aus einer Tätigkeit ergeben, und den Voraussetzungen der Person.

Zu diesen Voraussetzungen gehören das Fachwissen, die erworbenen Kompetenzen und auch persönliche Eigenschaften wie das Alter, das Geschlecht und die körperliche Leistungsfähigkeit.

In einem guten Team werden hohe Anforderungen besser bewältigt. Denn Teammitglieder unterstützen und helfen sich gegenseitig. Deswegen ist es erfolgversprechend, in ein gutes Betriebsklima und die Zusammenarbeit der Mitarbeitenden zu investieren.

## PRAXISTIPPS

- Lernen Sie die Stärken und Schwächen Ihrer Beschäftigten kennen.
- Übertragen Sie Ihren Mitarbeitenden möglichst die Aufgaben und Verantwortung, bei denen diese ihr Wissen und ihre Kompetenzen einsetzen und erweitern können.
- Ermöglichen Sie Ihren Mitarbeitenden ihre Arbeit selbst zu planen, auszuführen und zu kontrollieren.
- Schaffen Sie Möglichkeiten zum gegenseitigen Austausch. Gemeinschaftsveranstaltungen sind eine gute Gelegenheit, um den Zusammenhalt im Team zu fördern.
- Ermöglichen Sie Ihren Mitarbeitenden, den beruflichen und privaten Lebensbereich miteinander zu vereinbaren.



## Miteinander reden – miteinander arbeiten

*„Wer erfolgreich kommuniziert, löst Probleme und Konflikte.“*

*Ein Kommunikationstrainer*



## Zuhören ist wichtiger als Reden!

Zuhören ist die Grundlage der Kommunikation. Leider ist es viel schwerer zuzuhören, als es scheint: Wenn wir nicht mit unserer ganzen Aufmerksamkeit zuhören, dann werden die eigenen Gedanken zu dem, was unser Gegenüber sagt, schnell interessanter.

Es gibt viele Abstufungen beim Zuhören. Vom Warten darauf, dass mein Gegenüber Luft holt, damit ich selbst weiterreden kann, bis zur hohen Kunst des Zuhörens „das aktive Zuhören“.

## PRAXISTIPPS

- Wenn Sie zuhören, hören Sie nur zu.
- Tun Sie nichts nebenbei, nicht einmal in Gedanken!
- Wiederholen Sie in eigenen Worten, was Sie verstanden haben.
- Fragen Sie mit offenen Fragen nach. So entscheiden Sie, was Sie hören werden (siehe Kapitel „Wer fragt, führt!“).
- Fragen Sie nach, was Ihr Gegenüber verstanden hat.
- Entschleunigen Sie das Gespräch, bitten Sie Ihr Gegenüber, mit eigenen Worten zu wiederholen, was verstanden wurde.



## Wer fragt, führt!

Offene Fragen sind der kürzeste Weg, um in den Kopf Ihres Gegenübers zu kommen. Wenn Ihr Gegenüber gewillt ist, über die Formulierung einer Antwort auf Ihre Frage nachzudenken, dann sind Sie „drin“.

- Verwenden Sie Ihre Zeit für die Lösungen.
- Geeignet sind alle offenen Fragen, die nach dem Was, Wie, Wo und Wer fragen.

- Was bedeutet das für Sie?
- Was heißt das genau?
- Was ist Ihnen daran wichtig?
- Wie stellen Sie sich das vor?
- Woran denken Sie bei/wenn ...?
- Was ist für Sie das Wichtigste?
- Was gibt es noch ...

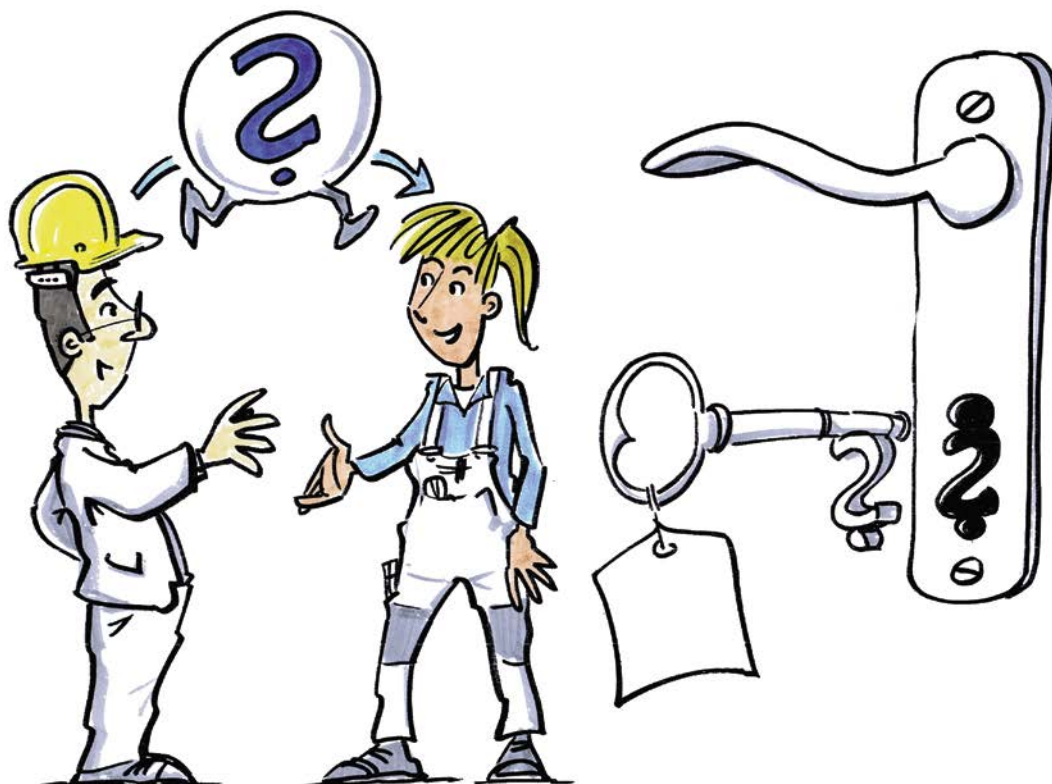
Wenn es Sie interessiert, „Warum“ etwas passiert ist, dann fragen Sie am besten:

- Was war vorher?
- Wie kam es dazu?

Fragen mit Wieso, Weshalb oder Warum sollten Sie nicht stellen, da es Ihre Gesprächspartner dazu bringt, dass sie Ihr Handeln begründen und sich verteidigen.

# PRAXISTIPPS

- Überlegen Sie sich vor dem Gespräch, was Sie interessiert!
  - Formulieren Sie sich Fragen vor und strukturieren Sie das Gespräch anhand der Fragen!
  - Wenn Sie diese Notizen nutzen, sieht Ihr Gegenüber, dass Ihnen das Gespräch wichtig ist.
  - Wenn Sie die vorbereiteten Fragen nicht verwenden, haben Sie dennoch das Gespräch „in der Vorstellung“ schon vorbereitet.
- Schaffen Sie die Basis für ein gutes Gespräch:
  - Erinnern Sie sich an die positiven Seiten Ihres Gegenübers.
  - Erinnern Sie sich an Situationen, in denen Sie gemeinsam etwas erreicht haben.
  - Versetzen Sie sich selbst in eine gute Grundstimmung – erinnern Sie sich an schöne Momente, Erfolge und Kooperationen.
  - Überlegen Sie sich für mögliche Schwierigkeiten eine gute Strategie.
  - Bleiben Sie offen für eine gemeinsame Lösung.



# Stress erkennen, vermeiden und abbauen

## Was ist Stress?

Stress ist eine uralte körperliche Reaktion des Menschen. In einer Gefahrensituation reagiert unser Organismus blitzschnell. Wir analysieren die Anforderungen der Situation und schätzen sie aufgrund unserer bisherigen Erfahrungen ein. Sind wir bisher mit ähnlichen Situationen gut zurechtgekommen, werden wir die aktuelle Lage als weniger belastend einschätzen. In Stress kommen wir, wenn wir glauben, dass wir die Herausforderung nicht bewältigen können. Schon der Gedanke „Ich schaffe das nicht“ kann dazu führen.

Unsere Einstellung zu uns selbst und zu unseren Fähigkeiten spielt dabei eine große Rolle. Auch unsere Erwartungen an uns selbst und an andere sind wichtig.

Viele Situationen können Stress auslösen. Oft sind es die kleinen Ärgernisse und Anstrengungen des Alltags. Denken wir nur an den täglichen Arbeitsablauf auf der Baustelle, wenn Störungen, Verzögerungen und Hindernisse auftreten. Das kann an die Nerven gehen, negative Gefühle und Bewertungen verursachen. Ärger, Wut und Hilflosigkeit sind die Spitze des Eisbergs.

## Gedanken machen Gefühle

Alles, was wir wahrnehmen und als Gefahr bewerten, führt zur Stressreaktion und den dazu passenden Gefühlen. Oft sind dafür Denkfehler und Gewohnheiten ausschlaggebend.

Wenn Unvorhergesehenes passiert, fällt die spontane Bewertung meistens negativ aus. Die Folge sind negative Gefühle.

Typisch stressende Gedanken und Denkfehler sind:

- Ich muss perfekt sein.
- Ich muss alles alleine schaffen.
- Ich bin für alles verantwortlich.



## PRAXISTIPPS

Gedanken können verändert werden.

So kann es klappen:

1. Identifizieren Sie den stressenden Gedanken.
2. Suchen Sie einen Gedanken, der sich etwas besser anfühlt und den Sie sich selbst glauben können.
3. Konzentrieren Sie sich eine Minute nur auf diesen neuen Gedanken.
4. Sie können den Vorgang wiederholen und sich den nächstbesseren Gedanken suchen oder eine Pause machen – eine Stunde oder einen Tag.

Was nicht funktioniert:

Den stressenden Gedanken zu verdrängen. Dies führt zu einer noch stärkeren Konzentration auf den Gedanken. Versuchen Sie jetzt einmal, nicht an einen rosaroten Elefanten zu denken. Sehen Sie, schon ist er da, der rosarote Elefant.



## Stress vermeiden und richtig damit umgehen

Stress zeigt sich in unterschiedlichen Facetten: Herzrasen, Schweißausbrüche, zitternde Hände, Kopfschmerzen, Heißhunger oder gar keinen Hunger. Lernen Sie Ihre persönlichen Stresssymptome kennen. Nehmen Sie sie ernst und achten Sie darauf, die innere Balance immer wiederzufinden.

Wer Wege kennt, sich selbst zu helfen, ist zuverlässiger und erlebt weniger Stress.

Zu den persönlichen Schutzfaktoren gegen Stress gehören beispielsweise optimistisches Denken, Humor und der Kontakt zu anderen Menschen. Darüber hinaus ist es wichtig, Krisen und Misserfolge zu akzeptieren.

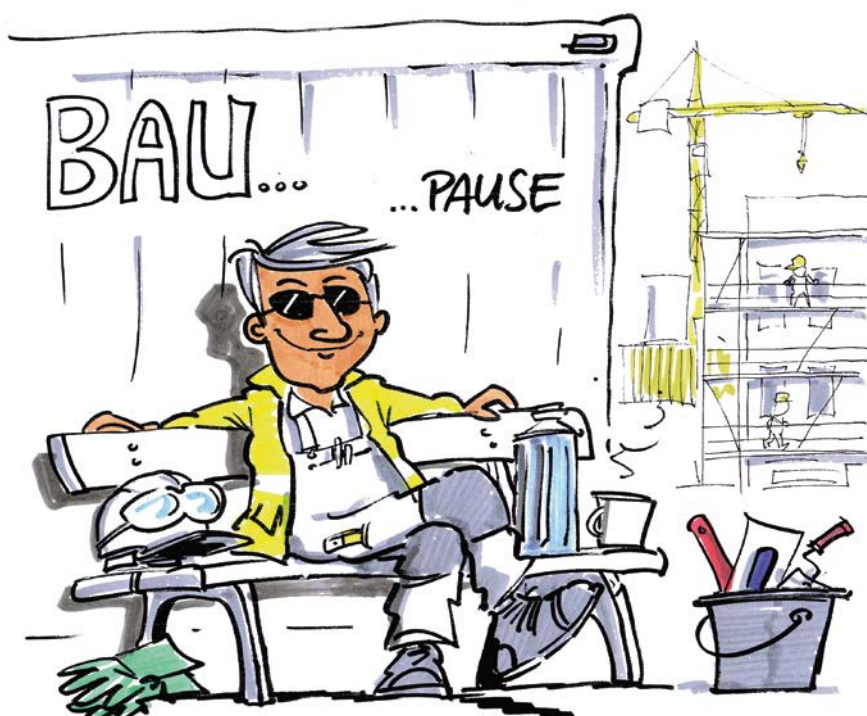
Geben Sie Ihrem Leben einen Sinn und sorgen Sie mit dem richtigen Zeitmanagement dafür, dass Sie in kleinen Schritten Ihre Ziele erreichen.

**So geht es dem Stress an den Kragen.**

# PRAXISTIPPS

- Lernen Sie sich besser kennen!
- Wenn Sie ein Frühwarnsignal (Stresssymptom) bemerken, nehmen Sie es ernst und reagieren Sie!
- Wenn möglich, arbeiten Sie mit Pufferzeiten.
- Organisieren Sie die Arbeit nach Ihrem Tageshoch.
- Nehmen Sie sich kleine Pausen und bewegen Sie sich. Jeder Schritt, jede Bewegung zählt.
- Bauen Sie positive Erlebnisse in Ihre Woche ein, z. B. Hobbys nachgehen, Treffen mit Freunden.
- Treiben Sie regelmäßig Sport und nutzen Sie Entspannungstechniken.
- Achten Sie auf erholsamen und ausreichenden Schlaf.

Weiterführende Informationen und das Wichtigste in kurzen Erklärfilmen  
<https://www.bgbau.de/psychische-belastung>



# Eine gute Idee – Ideen-Treffen

Sie wollen in Ihrem Unternehmen etwas verändern?  
Sie wollen die Mitarbeitenden auf dem Weg mitnehmen und motivieren?

Wir haben Material zu Ihrer Unterstützung:



Die Broschüre  
„So geht's mit  
Ideen-Treffen“  
(DGUV-I 206-007)

[https://www.bgbau.de/  
dguv-info-ideentreffen](https://www.bgbau.de/dguv-info-ideentreffen)



Die Broschüre gibt Tipps, wie Sie diese Ideen-Treffen für ASA-Sitzungen, eine dialogorientierte Unterweisung oder für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung einsetzen können.

Für grundlegende Informationen zum Thema „Psychische Belastung“ bei der Arbeit und Stress empfehlen wir Ihnen die Broschüre „Arbeiten: entspannt, gemeinsam, besser“ (DGUV-I 206-006).

Diese Broschüre können Sie downloaden bzw. kostenfrei bestellen.



[https://www.bgbau.de/  
206-006](https://www.bgbau.de/206-006)



In der Broschüre finden Sie Anregungen für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess, mit dem Arbeitsabläufe, Produktqualität und Arbeitsschutz Schritt für Schritt verbessert werden können. Kernstück der Methode sind regelmäßige, nach einem festgelegten Muster ablaufende Besprechungen, sogenannte „Ideen-Treffen“. Bei diesen werden ausgewählte Mitarbeitende aktiv eingebunden.





Werden zu hohe physische Belastungen nicht rechtzeitig erkannt und erkrankten Beschäftigte im Laufe ihres Arbeitslebens als Folge daran, sind die Kosten für eine nachträgliche Umgestaltung von Arbeitsplätzen im Unternehmen in der Regel wesentlich höher als der Mehraufwand für von Anfang an men-

Der vorliegende Leitfaden will für das Thema „Führung von psychisch beeinträchtigten Mitarbeitenden“ sensibilisieren und informieren. Führungskräfte sollen ermutigt und unterstützt werden, auf alle Mitarbeitenden zuzugehen und diese anzusprechen.



<https://www.bgbau.de/208-053>



schengerecht geplante und gestaltete Arbeitsplätze. Die DGUV Information 208-053 richtet sich an die Akteurinnen und Akteure für Sicherheit und Gesundheit in den Unternehmen. Sie stellt praxisnahe Lösungsansätze zur Reduzierung physischer Belastungen dar und wie diese erfolgreich und nachhaltig im Unternehmen verankert werden können.



Gesunde Beschäftigte braucht jedes Unternehmen. Engagiertes, achtsames und mutiges Handeln der Führungskraft kann dazu beitragen, dass Mitarbeitende über ein gesamtes Arbeitsleben gesund, leistungsfähig und zufrieden sind.

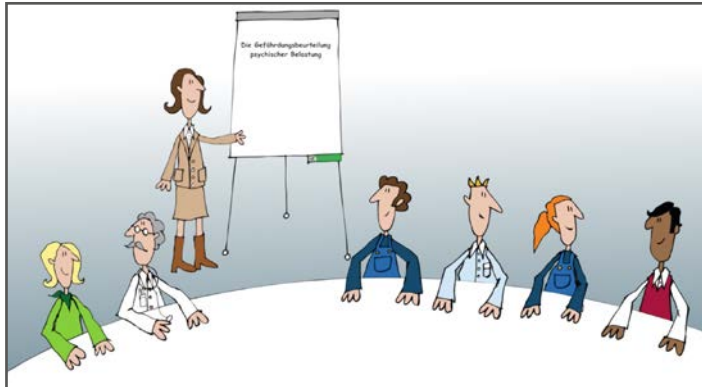
Die Broschüre „Umgang mit psychisch beeinträchtigten Beschäftigten“ (DGUV-I 206-030)



<https://www.bgbau.de/206-030>



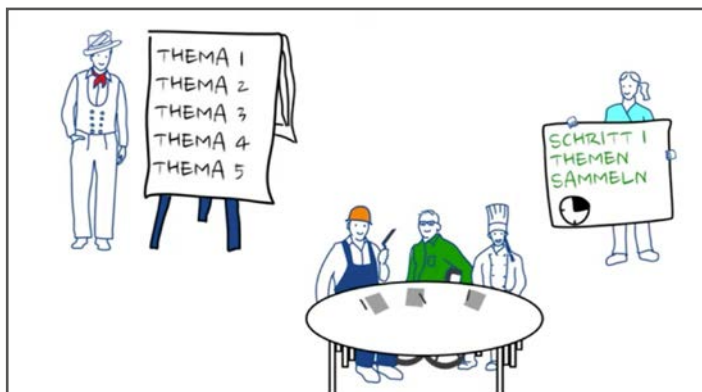
## Erklärfilm: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung



<https://www.bgbau.de/erklaeofilm-gb-psychischer-belastung>



## Erklärfilm: Was sind Ideentreffen und wie geht's?



<https://www.bgbau.de/erklaeofilm-ideentreffen>

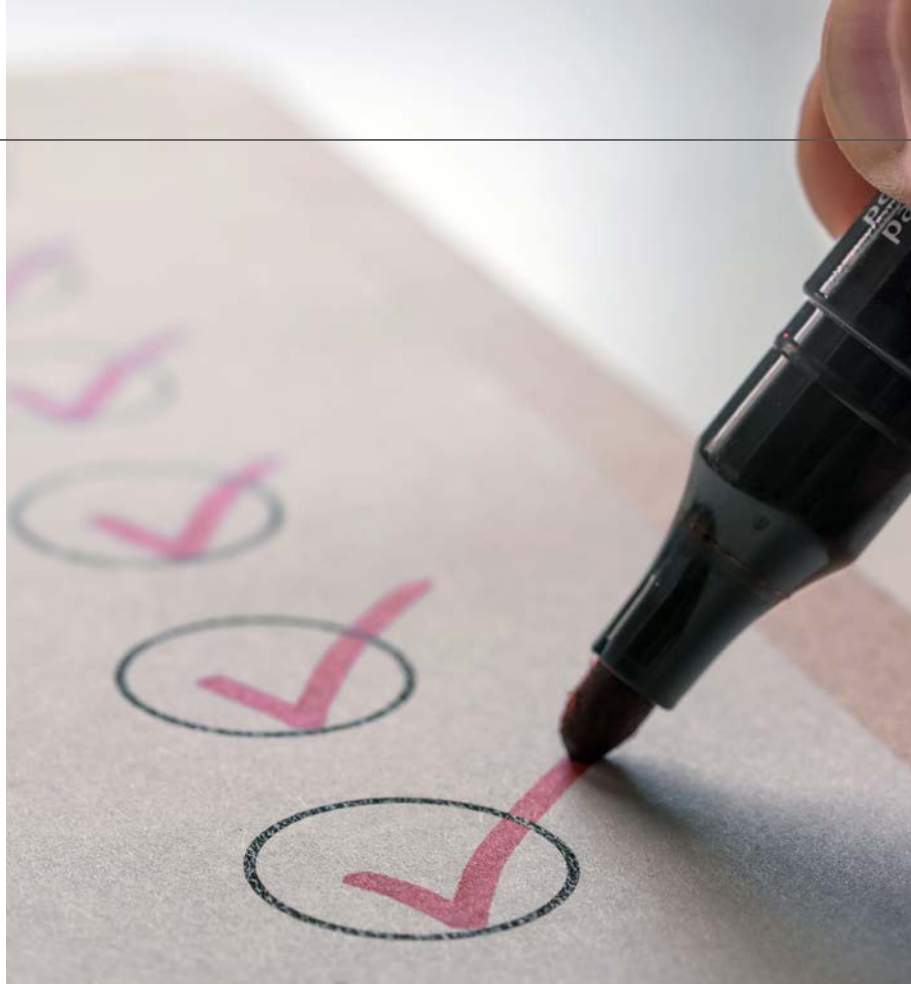


## Erklärfilm: Ideentreffen – ein Workshop-Verfahren für die Gefährdungsbeurteilung



<https://www.bgbau.de/erklaeofilm-ideentreffen-workshop>





## Ihr Kontakt

Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft  
Prävention

**Hotline für Arbeitssicherheit und  
Gesundheitsschutz:**

**0800 8020100** (gebührenfrei)

Internet: [www.bgbau.de](http://www.bgbau.de)

E-Mail: [praevention@bgbau.de](mailto:praevention@bgbau.de)

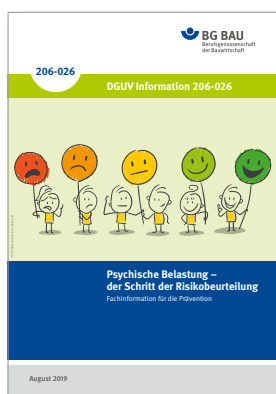


Fachliche Ansprechpersonen für  
Ihren Betrieb vor Ort finden Sie  
im Internet unter  
<https://ansprechpersonen.bgbau.de>

## Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – informieren Sie sich!

Auf der Internetseite der BG BAU zum Thema „Psychische Belastung“ können Sie sich über die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung informieren. Sie erfahren mehr über jeden Schritt und können sich durch den Prozess führen lassen.

Unterstützende Informationen, die Ihnen bei der Beurteilung helfen, finden Sie in der Broschüre „Psychische Belastung – der Schritt der Risikobeurteilung“ (DGUV-I 206-026).



<https://www.bgbau.de/206-026>

## Impressum

Herausgegeben von  
BG BAU – Berufsgenossenschaft  
der Bauwirtschaft  
Hildegardstraße 29/30, 10715 Berlin  
[www.bgbau.de](http://www.bgbau.de)

Hauptabteilung Prävention  
E-Mail: [praevention@bgbau.de](mailto:praevention@bgbau.de)

Gestaltung  
Meyle+Müller GmbH+Co. KG  
[www.meyle-mueller.de](http://www.meyle-mueller.de)

Druck  
LM Druck + Medien GmbH  
Obere Hommeswiese 16, 57258 Freudenberg

## Bildnachweis

Titel: DragonImages - stock.adobe.com  
Illustrationen: Michael Hüter  
S. 4: auremar - stock.adobe.com  
S. 10: auremar - stock.adobe.com  
S. 12: Gorodenkoff - stock.adobe.com  
S. 14: goodluz - stock.adobe.com  
S. 16: Robert Kneschke - stock.adobe.com  
S. 18: auremar - stock.adobe.com  
S. 20: dusanpetkovic1 - stock.adobe.com  
S. 22: diego cervo - stock.adobe.com  
S. 24: (JLco) Julia Amaral - stock.adobe.com  
S. 27: Ralf Geithe - stock.adobe.com  
S. 24: (JLco) Julia Amaral - stock.adobe.com  
S. 27: Ralf Geithe - stock.adobe.com

## Copyright

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, Vervielfältigung und Verbreitung – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung der BG BAU.

Ausgabe 2023/ Abruf-Nr. 631

**Berufsgenossenschaft  
der Bauwirtschaft**

Hildegardstraße 29/30  
10715 Berlin  
[www.bgbau.de](http://www.bgbau.de)