

Dokument-Nr.: [lk\_vollstnr]  
 Gültig seit: [lk\_datfreigabe]  
 Nächste Prüfung: [lk\_datpruefung]  
 Dokumentenart: [lk\_dokart]

[lk\_doktitel]

**Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG  
 Psychische Belastung**

Klinik / Institut / Geschäftsbereich \_\_\_\_\_ Station/Abteilung \_\_\_\_\_

Tätigkeit \_\_\_\_\_ erstellt durch \_\_\_\_\_ Datum \_\_\_\_\_

Anzahl der Beschäftigten \_\_\_\_\_

	Anforderungen	Erfüllt		ent- fällt	Handlun- gsbedarf
		Ja	Nein		
Arbeitsinhalte	1. Ist die Arbeit überwiegend abwechslungsreich und vielseitig?				
	2. Stehen die für die Arbeit notwendigen Informationen barrierefrei zur Verfügung?				
	3. Entspricht die Tätigkeit der Qualifikation der Beschäftigten?				
	4. Sind adäquate Fortbildungsangebote vorhanden und stehen genug personelle Ressourcen zur Verfügung, damit diese wahrgenommen werden können?				
	5. Sind die Tätigkeiten überwiegend frei von emotional stark belastenden Situationen?				
	6. Haben die Beschäftigten Gestaltungsspielraum bei der Erledigung ihrer Arbeit?				
	7. Werden den Beschäftigten Aufgaben mit hoher Verantwortung nur übertragen, wenn diese über ausreichende Ressourcen zur Bewältigung verfügen?				
	8. Gibt es eine Krisenintervention bei außergewöhnlichen Belastungen?				
Arbeitsorganis- ation	9. Ist die Arbeitszeit regelmäßig, ohne Schicht-, Nacht- und/oder Wochenendarbeit?				
	10. Fallen Überstunden nur ausnahmsweise an?				
	11. Besteht eine klare Pausenregelung, die umgesetzt wird?				
	12. Können zusammenhängende Arbeitsaufgaben zumeist ohne ständige Unterbrechungen ausgeführt werden?				
	13. Sind Arbeitsaufgaben klar abgesprochen und Ziele formuliert?				
	14. Sind Zuständigkeiten und Kompetenzen klar geregelt?				
	15. Ist die Arbeit überwiegend ohne übermäßigen Zeitdruck zu erledigen?				
	16. Werden Wünsche der Beschäftigten bei der Dienstplangestaltung berücksichtigt?				
	17. Steht ausreichend qualifiziertes Personal zur Verfügung?				
	18. Wird Alleinarbeit konsequent vermieden?				

Ansprechpartner: [lk\_pruefungdurch]  
 Freigabebereich: [lk\_hgb]

Soziale Beziehungen	19. Erfolgen regelmäßige Teambesprechungen zur Information der Beschäftigten und zum frühzeitigen Aufgreifen und Lösen von Problemen?				
	20. Sind Vertretungen klar geregelt?				
	21. Liegt ein unterstützendes Führungsverhalten mit Feedback an die Beschäftigten vor?				
	22. Erfolgt eine kollegiale Unterstützung im Team (fachliche Unterstützung, respektvoller Umgang)?				
	23. Erfolgt eine strukturierte Einarbeitung neuer Beschäftigter nach definierten Standards?				
	24. Werden die Belange besonders schutzbedürftiger Personengruppen (Schwerbehinderte, Schwangere, Jugendliche ...) ausreichend berücksichtigt?				
	25. Werden Führungskräfte entsprechend ihrer Aufgaben qualifiziert, regelmäßig geschult, und erhalten sie ausreichende Unterstützung und Ressourcen?				
Arbeitsumgebung	26. Werden Beeinträchtigungen durch Umgebungseinflüsse (Kälte, Hitze, störende Geräusche, Schmutz ...) so weit wie möglich reduziert?				
	27. Ist eine angemessene Beleuchtung vorhanden?				
	28. Wird nicht ständig in räumlicher Enge gearbeitet?				
	29. Sind die erforderlichen Arbeitsmittel inklusive Software in ausreichender Qualität und Anzahl verfügbar?				
Arbeitsformen	30. Erfolgt ein flexibler Arbeitseinsatz („Springer“) nur im Rahmen der arbeitsvertraglich festgelegten Qualifikation?				
	31. Arbeitsfreie Zeiten werden beachtet (keine ständige Erreichbarkeit, kein Mailverkehr nach Feierabend)				
	32. Liegen überwiegend langfristige/unbefristete Arbeitsverträge vor?				

Maßnahmenvorschläge bei bestehenden Mängeln			
zu Nummer	Maßnahme	Umsetzung bis	verantwortlich



Die Gefährdungsbeurteilung muss in regelmäßigen Abständen – nach Wirksamkeitskontrolle der erfolgten Maßnahmen – überprüft, wiederholt und fortgeschrieben werden.

Datum: \_\_\_\_\_ Unterschrift der Leitung: \_\_\_\_\_

Beratende Unterstützung bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung: \_\_\_\_\_