

Arbeitspsychologie, Gesundheitsförderung und Sozialmedizin (S. 127 – S. 154)

- Wie erklären Sie dem Geschäftsführer eines größeren Konzerns den Nutzen, den Sie für ihn haben?
- Welche Punkte sprechen Sie im Erstgespräch mit einem neuen Kunden an? Wie gehen Sie bei der Übernahme der Betreuung eines neuen Betriebes vor?
- Diskutieren Sie mit einem Unternehmer die möglichen Ursachen eines hohen Krankenfehlstands.
- Berichten Sie über eigene Erfahrungen mit Maßnahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements.
- Wie könnten Sie im Rahmen der Gesundheitsförderung eine Aktion gestalten?
- Welches sind interne und externe Kooperationspartner des Betriebsarztes?
- Was versteht man unter dem Belastungs-Beanspruchungskonzept?
- Was versteht man unter dem Begriff Achtsamkeit?
- Welche Erfahrungen haben Sie mit der Betriebspsychologie gemacht?
- Wo sehen Sie die drängendsten Probleme in der heutigen Arbeitswelt?
- Erklären Sie den Unterschied zwischen Stress und Distress. Nennen Sie typische Stressoren.
- Welche Stressoren finden sich bei Ihrer eigenen Tätigkeit und wie gehen Sie damit um?
- Wie definieren Sie ein Burnout-Syndrom? Wo liegen hier die Probleme?
- Was sind Auslöser für ein Burnout-Syndrom?
- Welche Personengruppen sind von einem Burnout besonders häufig betroffen?
- Welche Faktoren können zur psychischen Belastung von Beschäftigten beitragen? Nennen Sie mindestens drei Faktoren aus der Arbeitsumgebung.
- Kennen Sie Tools, die die psychische Belastung von Mitarbeitern objektivieren?
- Nennen Sie Faktoren, die sich besonders negativ auf die Stimmung von Mitarbeitern auswirken.
- Was sind Grundsätze einer guten und motivierenden Mitarbeiterführung?
- Eine Mitarbeiterin klagt über „Mobbing“. Welche Möglichkeiten haben Sie?
- Erläutern Sie das Salutogenese-Konzept.
- Was sind gesundheitserhaltende Faktoren bei der Arbeit?

- Psychomentele Belastungen bei der Arbeit: Sagen Sie etwas zu den Modellen von Karasek und Siegrist.
- Arbeitssucht ist ein „moderner“ Begriff. Worin äußert sie sich und was sind typische Charaktereigenschaften von Arbeitsüchtigen?
- Definieren Sie Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention.
- Würden Sie ein PSA-Screening für die ganze männliche Belegschaft eines Unternehmens empfehlen?
- Welche Faktoren fördern das Auftreten von Monotonie?
- Monotonie bei einem Nachtarbeitsplatz am Monitor. Gibt es Möglichkeiten die Aufmerksamkeit zu erhalten?
- Beschreiben Sie die Begriffe „Disease-Management“ und „Case-Management“ in der Arbeitsmedizin.
- Disability Management: Was versteht man darunter und wie wird in Ihrem Betrieb vorgegangen?
- Wie sehen Ihre Betreuungsmöglichkeiten eines leistungsgewandelten Mitarbeiters aus?
- Was versteht man unter dem Hamburger Modell?
- Beschreiben Sie das Wiedereingliederungsverfahren bei Mitarbeitern nach längerer Erkrankung. Wie ist dieser Prozess bei Ihnen organisiert?
- Wer ist möglicher Kostenträger für Arbeitsmittel bei Mitarbeitern mit Leistungseinschränkungen?
- An wen gehen die Anträge für behindertengerechte Arbeitsplätze? Wer übernimmt die Kosten?
- Integration von Mitarbeitern mit Leistungseinschränkungen: Wiedereingliederung, Pflichten des Arbeitgebers, unterstützende Institutionen/Einrichtungen, Schwerbehindertenvertretungen.
- Praktisches Vorgehen bei der Wiedereingliederung eines leistungsgewandelten Mitarbeiters.
- Was raten Sie einem Betrieb bei einem Mitarbeiter der mit wiederholten Erkrankungen auffällt?
- Was versteht man unter dem BEM? Wer ist Teilnehmer? Welche Aufgabe hat der Betriebsarzt?
- Wo finden sich die gesetzlichen Grundlagen für ein BEM?
- Müssen für ein BEM-Verfahren 6 Wochen Arbeitsunfähigkeit am Stück vorliegen?
- Kann ein BEM-Verfahren auch gegen den Willen des Betroffenen durchgeführt werden?

- Ab welchem Grad von Behinderung spricht man von einer Schwerbehinderung?
- Was bedeutet ein GdB von 50 für den Mitarbeiter bzgl. des Arbeitsplatzes?
- Wieviele Schwerbehinderte müssen eingestellt werden? An wen muss die Firma eine Abgabe entrichten, wenn die Quote nicht eingehalten wird?
- Was versteht man unter der Ausgleichsabgabe? Gibt es alternative Möglichkeiten?
- An welche Institution verweisen Sie einen Mitarbeiter, der mit einem GdB von 30 gleichgestellt werden möchte?
- Was bedeutet „Gleichstellung“ im Schwerbehindertenrecht?
- Wer muss bei einer Kündigung eines schwerbehinderten Mitarbeiters einbezogen werden?
- Was tun Sie bei einem Mitarbeiter mit Verdacht auf Alkoholmissbrauch? Welche Möglichkeiten der Intervention bestehen? An welchen Arbeitsplätzen darf dieser Mitarbeiter auf keinen Fall arbeiten? Wann besteht die Möglichkeit, striktes Alkoholverbot in einer Firma einzuführen?
- Wie ist bezüglich des Alkoholmissbrauchs die Beutung des CDT und wie ist der rechtliche Aspekt der CDT-Bestimmung?
- Welche Wege müssen beschritten werden, damit ein Alkoholiker einen Therapieplatz erhält?
- Empfehlen Sie eine Betriebsvereinbarung beim Thema Sucht? Wie kann diese aussehen?
- Erklären Sie den Unterschied zwischen einer medizinischen und einer beruflichen Rehabilitationsmaßnahme?
- Was ist der Unterschied zwischen einem Berufsbildungswerk und einem Berufsförderungswerk?
- Was steht im SGB VII?
- Was ist der Unterschied zwischen Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) und Grad der Behinderung (GdB)?
- Welche Stufen einer Erwerbsminderung gibt es und wann besteht Anspruch auf eine Rente?

Denken Sie an Ihre Kolleginnen und Kollegen und helfen Sie, durch Ihre eigenen Prüfungsfragen diese Sammlung zu erweitern! Ihr Michael Busch („webmaster@kompodium-arbeitsmedizin.de“)