

---

DIE BERATERINNEN

---

# Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

**DIE BERATERINNEN**  
Fallmerayerstr. 6/4  
6020 Innsbruck



# Wer wir sind...

**DIE BERATERINNEN** sind in der systemischen Organisations- und Personalentwicklung in folgenden Bereichen tätig:

## **Organisationsentwicklung**

Begleitung von Organisationen in  
Wachstums- und Veränderungsprozessen

***Schwerpunkt betriebliches Gesundheitsmanagement***



## **Personalmanagement und Personalentwicklung**

Coaching und Supervision

**Workshops, Trainings  
und Seminare**

## Ausgangssituation

Mit **01.01.2013** ist eine **Novellierung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG)** in Kraft getreten, welche **ArbeitgeberInnen zur Evaluierung psychischer Belastungen verpflichtet.**



# Psychische Belastungen erheben – warum?

DIEBERATERINNEN



... weil es gesetzlich vorgeschrieben ist

- Im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) wird verlangt, dass **alle ArbeitgeberInnen** die physischen und **psychischen Gefahren und Belastungen** der Arbeitsbedingungen ermitteln und beurteilen bzw. entsprechende ursachenbezogene und kollektiv wirksame **Maßnahmen** (§ 7 ASchG) zur Senkung von festgestellten Gefahren und Belastungen **setzen** müssen (§ 4 ASchG).
- Die festgestellten Gefahren bzw. Belastungen und die Maßnahmen müssen im Sicherheits- und Gesundheitschutzdokument dokumentiert werden (§ 5 ASchG).

# Psychische Belastungen erheben – warum?

DIEBERATERINNEN



... weil belastende Arbeitsbedingungen krank machen können

- Arbeitsbedingungen müssen so beschaffen sein, dass Menschen davon **nicht körperlich oder psychisch krank** werden. Um das feststellen zu können, sind die gesundheitsrelevanten Eigenschaften der **Arbeitsbedingungen systematisch zu ermitteln** und zu **beurteilen**. Das muss also grundsätzlich erfolgen und nicht nur dann, wenn es im Betriebe bereits „psychische Probleme“ gibt.

# Psychische Belastungen erheben – warum?

DIEBERATERINNEN



## ... weil sie bisher vernachlässigt wurden

- Die Evaluierung wurde in vielen Betrieben im Hinblick auf **körperliche Gefahren** oder Belastungen durchgeführt.
- Bspw. wurde geprüft, ob es gefährliche Stolperstellen gibt, ob der Lärm das Gehör schädigen könnte, ob Bildschirmarbeitsplätze ergonomisch richtig gestaltet sind, ob gefährliche Maschinen oder Geräte eingesetzt werden
- ...**Allerdings** wurde bisher wenig darauf geachtet, dass auch **psychische Belastungen zu gesundheitlichen Problemen** führen können. Daher rücken beeinträchtigende psychische Belastungen jetzt in den Vordergrund.

# Beispiele für Physische Belastungen

DIEBERATERINNEN

## Beispiele für Gefahren durch Belastungen bei der Arbeit

- **Zwangshaltung** am Arbeitsplatz
- **Lärm**, Hitze
- Schwere **Lasten manuell bewegen**

## Beispiele für Präventivmaßnahmen

- ✓ **Ergonomische** Arbeitsplatzgestaltung
- ✓ Lärminderung, **Klimatisierung**
- ✓ Ergonomische **Lastenhandhabung**



# Beispiele für... Psychische Belastungen

DIEBERATERINNEN

## Beispiele für Gefahren durch Belastungen bei der Arbeit

- Fehlende **Informationen** und schlechte **Kommunikation**
- **Zu viele Tätigkeiten** auf einmal, Mehrarbeit durch Doppelgleisigkeiten, viel **Kontrollaufwand**
- Mangelnde **Unterstützung** durch **Kollegen** / Führungskraft

## Beispiele für Präventivmaßnahmen

- ✓ **Informationsfluss** und Kommunikation lfd. **optimieren**
- ✓ **Prozesse**, Abläufe und **Zuständigkeiten** anpassen
- ✓ **Prinzipien** und Wertschätzung in der **Teamarbeit**



# Psychische Belastung bedeutet

DIEBERATERINNEN

Nach ÖNORM EN 10075-1 bedeutet psychische Belastung

„...alle Einflüsse, die von **außen** auf den Menschen zukommen und **psychisch auf ihn einwirken.**“



# Psychische Belastungen

sind **nicht IM Menschen**, sondern **AUSSEN**

**Nicht** die Einstellung der Menschen gegenüber ihrer Arbeitsbedingungen (Motiviaton, Zufriedenheit,...),

sondern

**die Einwirkung der Arbeitsbedingungen**

(Information, Kommunikation, Umgebungsbedingungen)

auf den Menschen.



Es gibt mehrere Verfahren, um die Evaluierung der psychischen Belastungen durchzuführen:

- Schriftliche **Befragung** mit Fragebogen
- Einzel- oder **Gruppeninterviews**
- **Beobachtungen** am Arbeitsplatz/-vorgang

In der BAUA-Toolbox der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin findet man eine Sammlung von zugelassenen Methoden.





Aus unserer Praxiserfahrung ist das **moderierte Gruppeninterview** für *Klein- und Mittelbetriebe* am ertragreichsten.

In *3,5 Stunden* wird mit *6-10 Personen* aus demselben Tätigkeitsbereich ein Gruppeninterview zu den Themen **Arbeitsmerkmale, Organisationskultur, Arbeits-umgebung und -zeit sowie Arbeitsabläufe** geführt.

Dabei erarbeitet die Gruppe nicht nur die *Belastungsschwerpunkte*, sondern **entwickelt gemeinsam Vorschläge zur Verbesserung** der Situation. Die Chefs erhalten somit ganz konkrete, praxistaugliche Maßnahmenvorschläge direkt von der Belegschaft.

# Erhebungsmethoden

DIEBERATERINNEN

Welche **Erhebungsmethode** für den Betrieb am effektivsten ist und zum Unternehmen passt, wird im Erstgespräch miteinander besprochen.

Die Erhebung **ist jedoch nur ein Baustein** im gesamten Prozess. Die qualifizierte **Beurteilung** und **Ableitung** von geeigneten, praxistauglichen Maßnahmen verlangt *professionelle Begleitung* mit einem großen **Wissen an Know-how** und viel **Erfahrung** in der Begleitung von Organisation.



**WIR BEGLEITEN SIE GERNE!**

---

DIEBERATERINNEN

---

# Kontakt

## DIEBERATERINNEN

Fallmerayerstr. 6/4  
6020 Innsbruck



[www.dieberaterinnen.com](http://www.dieberaterinnen.com) | [office@dieberaterinnen.com](mailto:office@dieberaterinnen.com) | [www.thenetwork.at](http://www.thenetwork.at)