
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
- ✓ **Lärm**minderung, **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 | office@dieberaterinnen.com | www.thenetwork.at