



ARBEITSMEDIZINISCHER DIENST

Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

Miriam Aigner, MSc
Arbeitspsychologie

kunst universität linz
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung



Arbeitsmedizin



Arbeitspsychologie



Labor



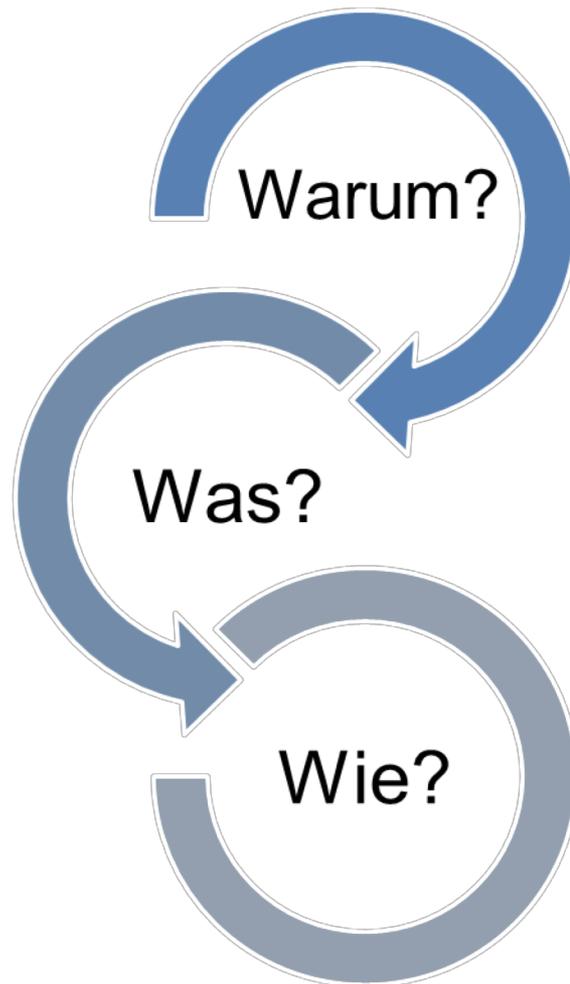
Sicherheitstechnik



Umweltmanagement



Untersuchungen



- Gesetzlicher Rahmen

- Worum es genau geht: Begriffsklärung
- Ziele & Nicht-Ziele
- Prüfkriterien AI

- Wie erfolgt die Evaluierung?
- Erfolgsfaktoren: Wie wird die Evaluierung zum Gewinn?
- Evaluationsansatz AMD
- Evaluierungsbeispiel aus der Praxis

Gesetz

- **Novelle im Arbeitnehmer/innenschutzgesetz 2013:** gesetzlich vorgeschriebenen **Arbeitsplatzevaluierung** (Ermittlung, Beurteilung von Gefahren, Maßnahmenfestlegung, einschließlich der Dokumentation gem. §§ 4 in Verbindung mit § 7 ASchG, und 5 ASchG, § 23 KJBG, § 2a MSchG)
- Unter Gefahren sind hier immer arbeitsbedingte physische UND psychische Belastungen zu verstehen, die zu Fehlbeanspruchungen führen (vergl. § 2 Abs. 7 ASchG).
- Mit dem Begriff Gesundheit ist [...] psychische UND physische Gesundheit gemeint (vergl. § 4 Abs. 1 sowie § 2 Z 7a ASchG).



Psychische Belastungen – Was genau ist das?

Geregelt in **ÖNORM EN ISO 10075**

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

Bedingungen am Arbeitsplatz:
Arbeitsaufgaben-/tätigkeiten
Arbeitsabläufe
Arbeitsumgebung
Arbeitsklima
...



Merkmale der Beschäftigten:
~~Persönlichkeit
Ehrgeiz
Engagement
Arbeitsleistung
...~~

Psychische Belastungen – Was genau ist das?

Geregelt in **ÖNORM EN ISO 10075**

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

Emotionen (Gefühle) & Motivation
Aufmerksamkeit, Konzentration
Wahrnehmung,
Informationsverarbeitung
Gedächtnis
Sprache
...



Belastung & Beanspruchung



Belastung:
Anforderungen, Arbeitsbedingungen

Moderierende Faktoren

Beanspruchung:
(Stress)Reaktion, individuelle
Auswirkungen

Psychische Belastungen – Was genau ist das?

- Geregelt in **ÖNORM EN ISO 10075**

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

- Belastung ist ein neutraler Begriff
- Löst im Menschen Vorgänge aus die unterschiedliche Beanspruchungen bewirken

Psychische Belastungen – Was genau ist das?

- Geregelt in **ÖNORM EN ISO 10075**

„...die Gesamtheit der erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und auf ihn psychisch einwirken“

- Psyche bezieht sich auf *„... kognitive, informationsverarbeitende und emotionale Vorgänge im Menschen“* (ÖNORM EN ISO 10075-1)

Beanspruchung

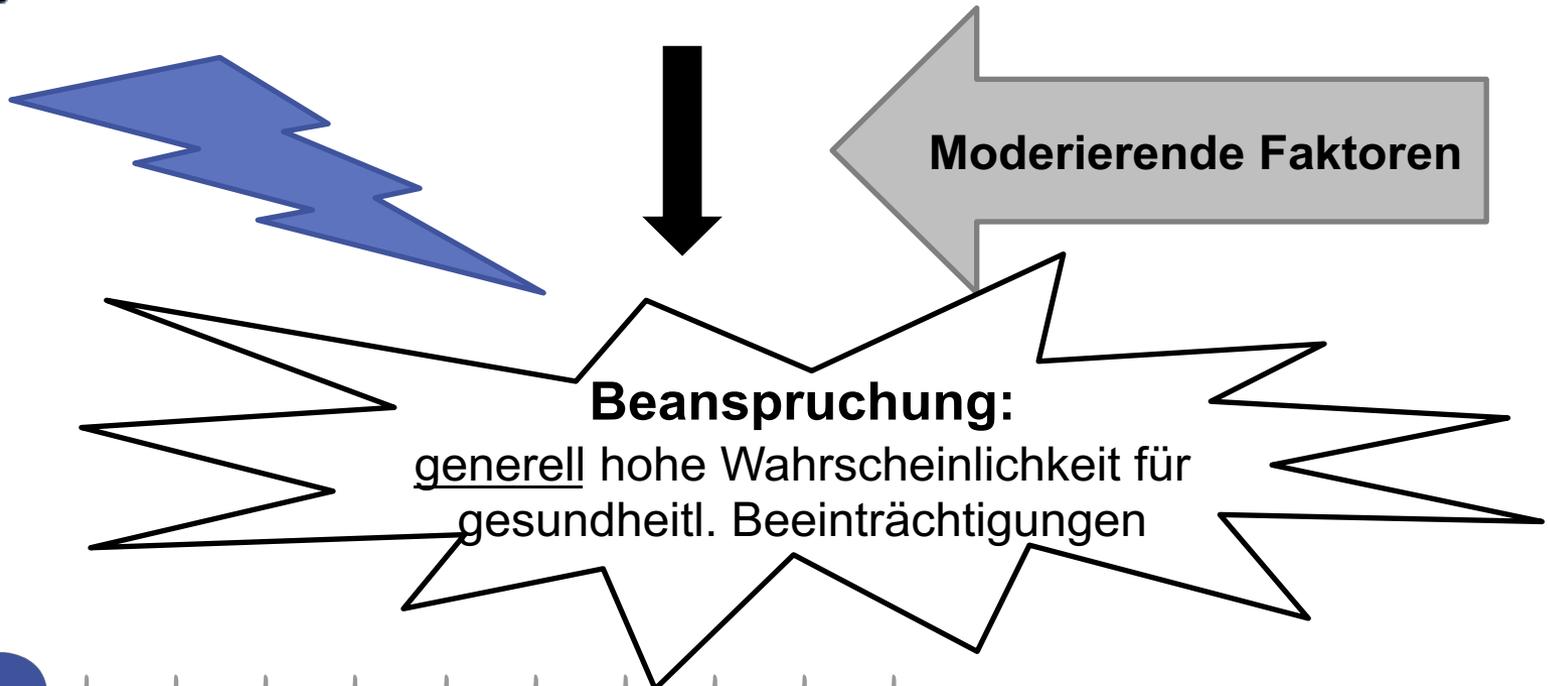
- Unmittelbare Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum
- Abhängig von den jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien
- Abhängig von Stärke und Dauer der psychischen Belastung

ÖNORM EN ISO 10075 - 1

Belastung & Beanspruchung

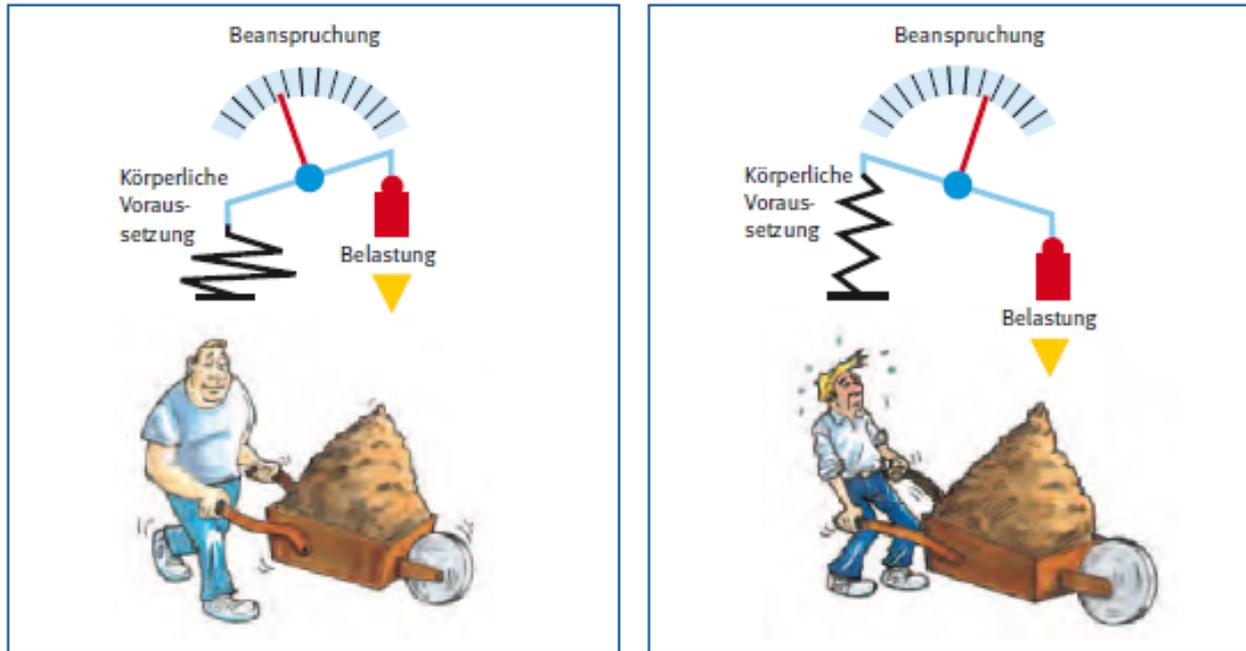


Fehlbelastungen



Belastung vs. Beanspruchung

Abbildung 2: Gleiche Belastung – individuelle Beanspruchung



Quelle: VBG (2012). Bildschirm- und Büroarbeitsplätze. Leitfaden für die Gestaltung. Version 2.0

Psychische Fehlbelastung

Indikatoren für das Vorliegen psych. Fehlbelastungen:

- **Gesundheitliche Aspekte**
 - Reizbarkeit, Nervosität
 - Psychosomatische Beschwerden
 - Burnout, Erschöpfung
 - Sinkende Arbeitsmotivation
 - Erhöhter Alkohol-,
Tablettenkonsum
 - ...
- **Ausfälle**
 - Fehlzeiten/Krankenstände
 - Arbeitsunfälle
 - Fluktuation
- **Arbeitsergebnisse**
 - Fehlerhäufigkeit
 - Ausschuss
 - Durchlaufzeiten
 - Nichteinhalten von Terminen
 - Mangelnde Flexibilität
- **Soziales Klima**
 - Konflikte
 - Mobbing
 - Gewalt

Ziele & Nicht-Ziele der Evaluierung

→ Ziel: Identifikation von arbeitsbedingten psychischen Fehlbelastungen

- NICHT: **individuelle** (private) Belastungen
- NICHT: **Stressresistenz** der Beschäftigten
- NICHT: **Beanspruchung** (Stressreaktionen, Arbeitszufriedenheit, Wohlbefinden etc.)

Ziele & Nicht-Ziele der Evaluierung

- Ziel: Gestaltung von belastungsoptimierten Arbeitsbedingungen, entsprechend arbeitswissenschaftlicher Kenntnisse – gemeinsame Erarbeitung & Umsetzung von Maßnahmen
 - NICHT: **Beurteilung** von Beschäftigten (MitarbeiterInnen, Führungspersonen, etc.) oder **Schuldzuschreibungen**
 - NICHT: **alleinige Verantwortlichkeit** für die Umsetzung von Maßnahmen an einzelne Personen (z.B. Führungsebene) gebunden

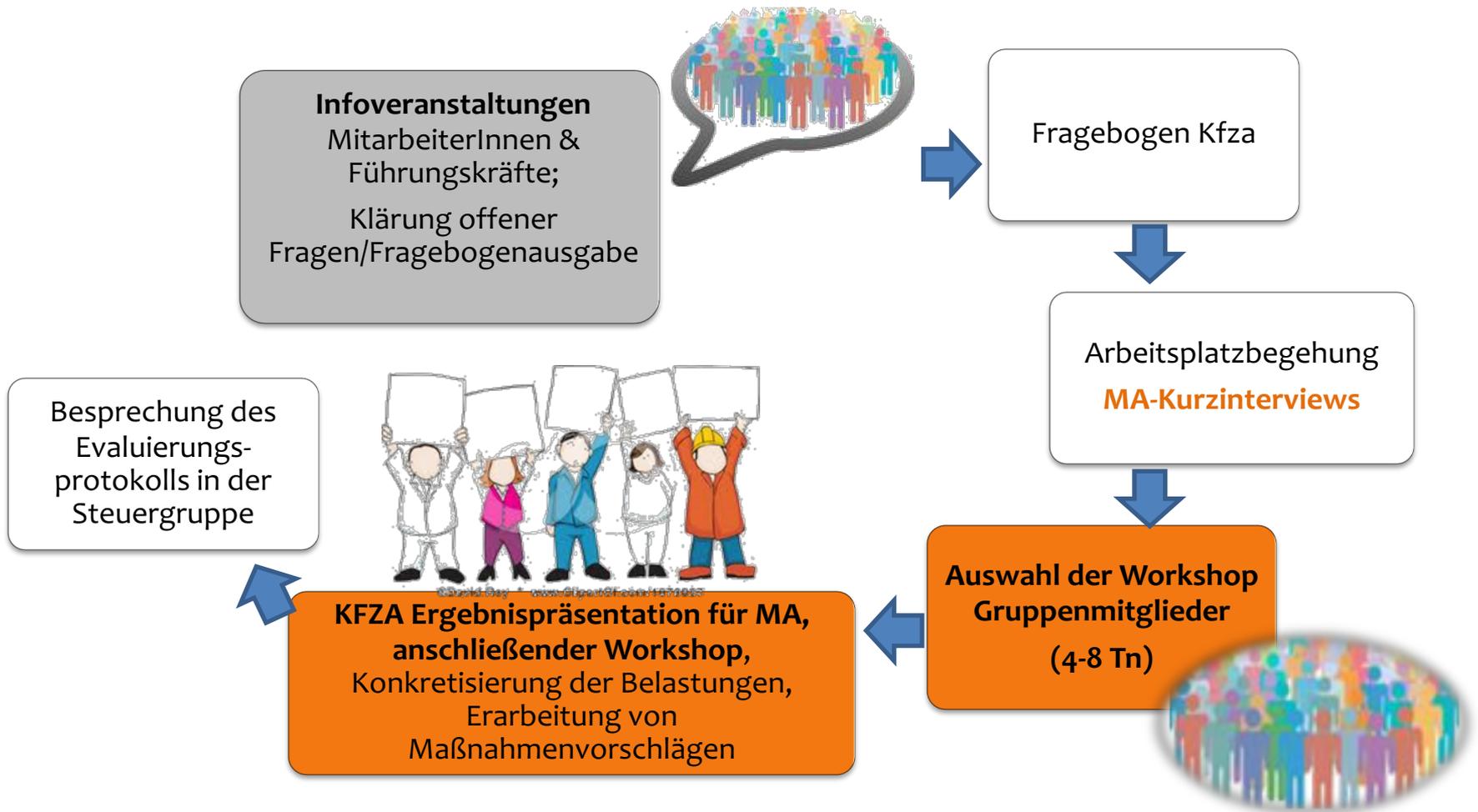
Prüfkriterien AI

1. Wurde die Evaluierung (inkl. Dokumentation) durchgeführt?
2. Wurde das Vorliegen arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen ermittelt und beurteilt?
3. Wurden die Themenbereiche arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen einbezogen?
4. Wie und mit welchen Verfahren/Methoden erfolgte die Evaluierung?
5. Wie erfolgt die Organisation der Evaluierung?
Zuständigkeit, Informationswege

Wie erfolgt die Evaluierung?
Erfolgsfaktoren
Evaluationsansatz AMD

WIE?

Arbeitsplatzevaluierungsablauf



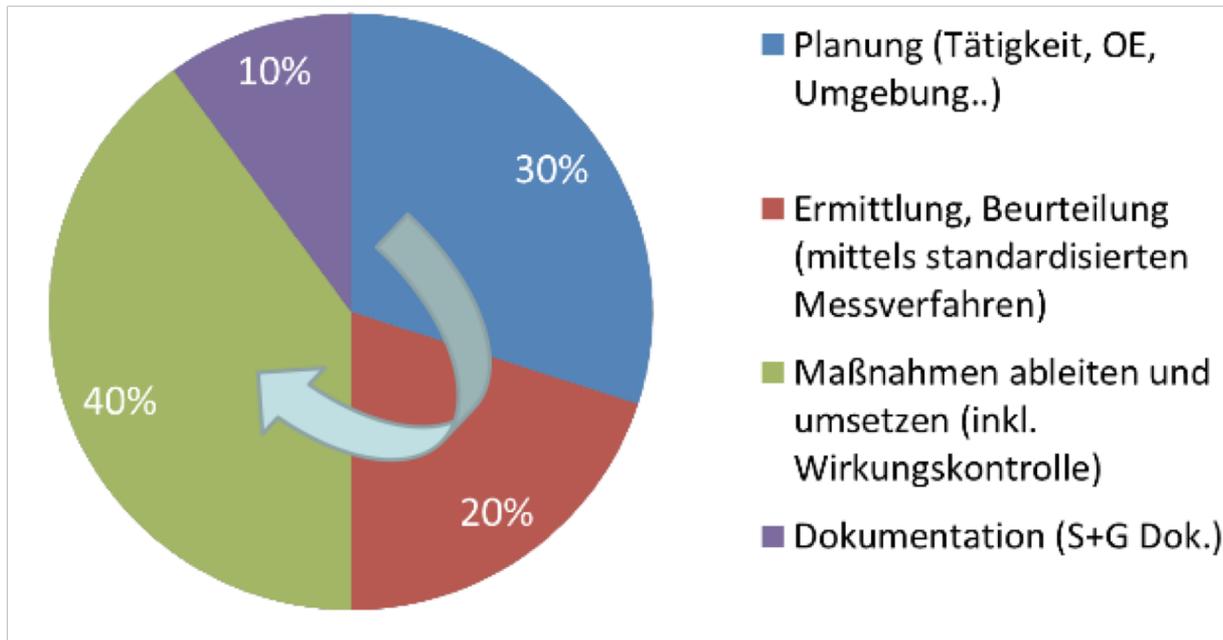
Ablauf Arbeitsplatzevaluierung

Die Arbeitsplatzevaluierung ist ein Prozess, der dem Ziel der **ständigen Verbesserung** der Arbeitsbedingungen dient.



Ablauf Evaluierung psychischer Belastungen

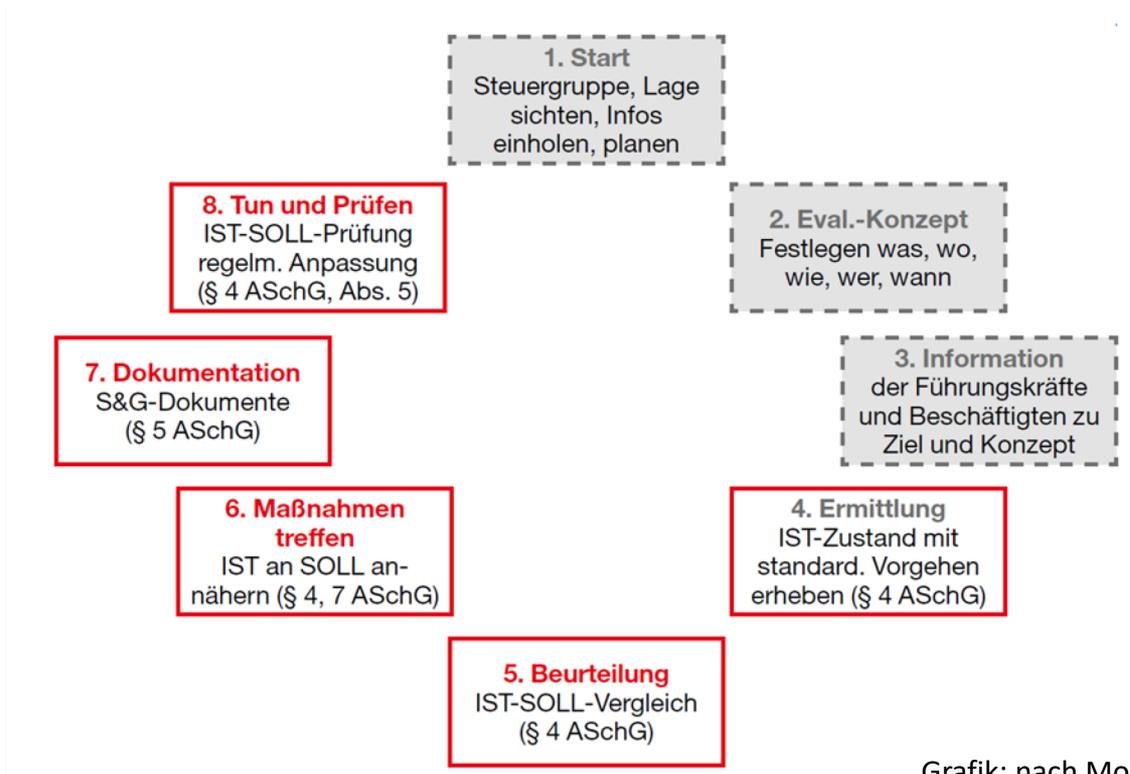
Die Arbeitsplatzevaluierung ist ein Prozess, der dem Ziel der **ständigen Verbesserung** der Arbeitsbedingungen dient.



Quelle: Julia Steurer, ZAI

Ablauf

Die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen umfasst folgende Schritte:



Grafik: nach Molnar (2012)

Phase 2 - Durchführung

- **Methoden & Instrumente**
 - Screening: Fragebogen (KFZA)
 - Objektivierung: Beobachtung (Begehung)
 - Feinanalyse: Workshops (Fokusgruppe zu KFZA-Ergebnissen 6-10 Personen/Gruppe)
- **Ergebnisbesprechung in Steuergruppe**
 - Vorinformation für Bereichsleiter/Führungskräfte
- **Erarbeitung von Maßnahmen**
 - Ergebnisworkshops (Expertenvorschläge)

Datenerhebung Fragebogen/KfzA

trifft
gar nicht
zu

trifft
wenig
zu

trifft
mittel-
mäßig
zu

trifft
über-
wiegend
zu

trifft
völlig
zu

Ich bekomme von Vorgesetzten und Kollegen immer Rückmeldung über die Qualität meiner Arbeit.

Bei dieser Arbeit gibt es Sachen, die zu kompliziert sind.

Es werden zu hohe Anforderungen an meine Konzentrationsfähigkeit gestellt.

Ich stehe häufig unter Zeitdruck.

Ich habe zu viel Arbeit.

Oft stehen mir die benötigten Informationen, Materialien und Arbeitsmittel (z.B. Computer) nicht zur Verfügung.

Protokoll

Priorität	Stressor/Belastung/ Gefährdung	Maßnahmenvor- schlag	Konkrete Maßnahme	Verantwortlich	Umsetzung bis /am	Kontrolle
	Arbeitsmerkmale					
		MA:				
		FK:				
		APSY:				

Maßnahmen müssen... (lt. § 7 ASchG)

- ... an der **Gefahrenquelle** ansetzen („Problem an der Wurzel angehen“)
- ... **kollektiv** wirksam sein ... dem **Stand der Technik** entsprechen
- ...nachweislich zu einer Reduzierung der Belastung führen
- ...umgesetzt, überprüft und ggf. angepasst werden (§ 4 ASchG)

Phase 3 - Abschluss

Dokumentieren

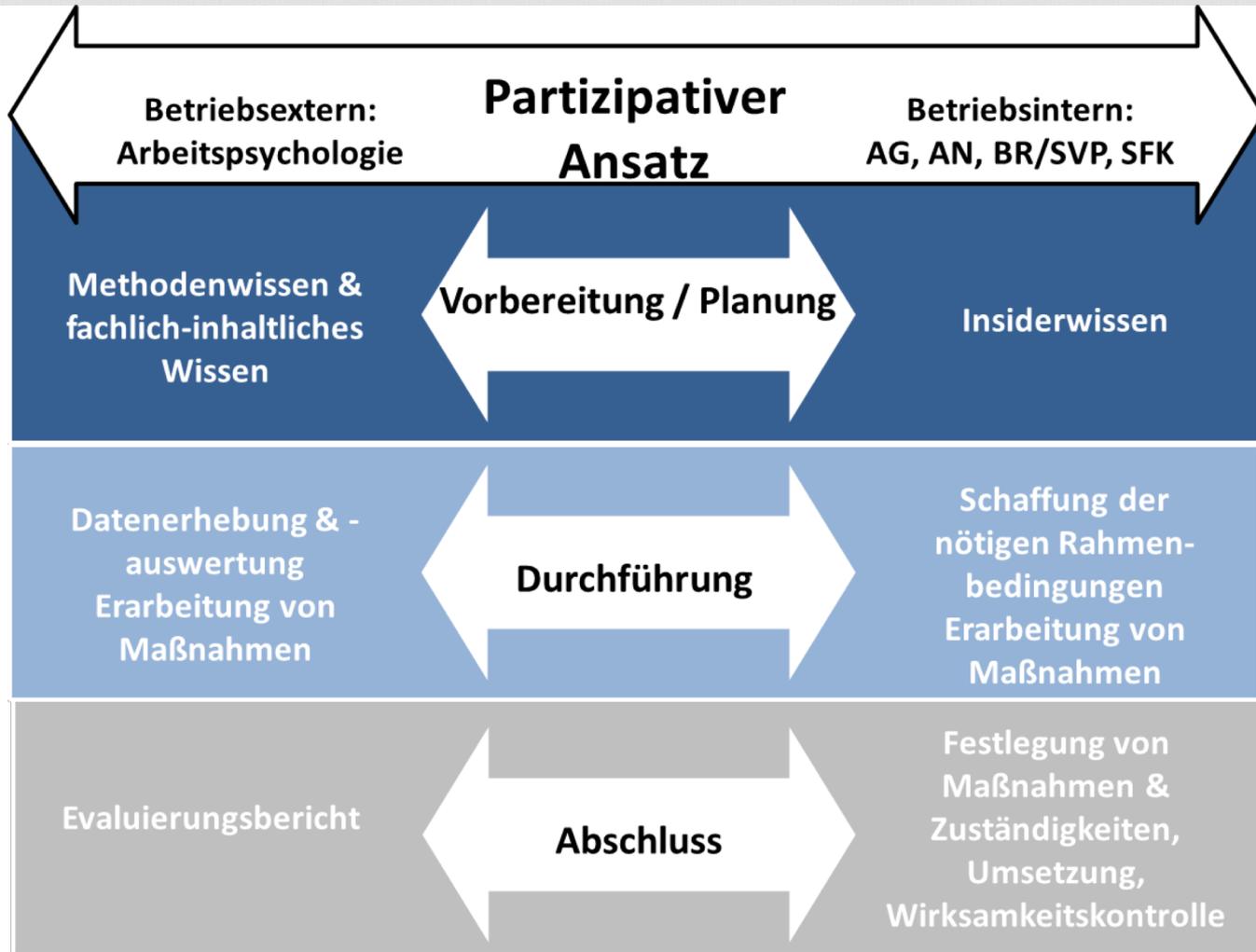
S & G Dokumente (ÖNORM EN ISO 10075), Ergebnisberichte

Umsetzen u. Prüfen

§ 4 ASchG: Wirksamkeit der Maßnahmen überprüfen,
Arbeitsplatzevaluierung regelmäßig wiederholen (nach Zwischenfällen mit erhöhter psychischer Fehlbeanspruchung neu überprüfen u. anpassen!)



Evaluationsansatz AMD



Erfolgsfaktoren

Sichtbarkeit der Sinnhaftigkeit

- Sorgfältige Planung & Sicherung der Prozessqualität!
- Umgehender Einbezug von Führungskräften
- Mitarbeiterinformation
- Mitteilung von Ergebnissen und Maßnahmen
- Zeitnahe Maßnahmenumsetzung



Kontakt

AMD GmbH
Kaplanhofstr. 1
4020 Linz

Telefon: 0743 78 15 60 DW 54
bzw. 0676 84 7002 676

E-Mail: m.aigner@amd.at



Arbeitsmedizin



Sicherheitstechnik



Arbeitspsychologie



Umweltmanagement



Labor



Untersuchungen