

EVALUIERUNG

**Psychischer Belastungen
am Arbeitsplatz**



EVALUIERUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN

Warum wird evaluiert?

Durch die Novellierung des **Bundes-Bedienstetenschutzgesetzes** (B-BSG) 2013 ist seit 01.01.2014 bei der Evaluierung der Arbeitsplätze auch die **Berücksichtigung psychischer Belastungen** gesetzlich vorgeschrieben.

Ziel der Evaluierung psychischer Belastungen ist die **Gestaltung menschengerechter Arbeitsbedingungen** (gem. §§76, 81, 88 B-BSG & Arbeitsinspektion).

Belastungen, die zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen, werden festgestellt und beseitigt bzw. reduziert. Im Speziellen sind dabei die Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigungsgruppen (z.B. Personen mit Einschränkungen in der Mobilität, Personen mit kognitiven Einschränkungen) zu beachten.

Die jeweiligen Belastungen und die abgeleiteten Maßnahmen werden im **Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument** (SihGesDok) festgehalten.

Was ist der Nutzen?

Für Mitarbeiter

- ✔ Erhalt der Gesundheit
- ✔ Stärkung der Mitgestaltungsmöglichkeiten
- ✔ Erhöhung der Arbeitszufriedenheit

Für den Dienstgeber

- ✔ Optimierung der Arbeitsabläufe
- ✔ Senkung der Krankenstände
- ✔ Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter

HER BELASTUNG AM ARBEI

Begriffsdefinitionen

Unter psychischen Belastungen versteht man

„...die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“ (ÖNORM EN ISO 10075).

Für die Evaluierung relevant sind jene **Belastungen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen**. Solche Beeinträchtigungen können z.B. Schlafstörungen, chronische Erschöpfung, Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder psychische Erkrankungen sein.

4 Dimensionen von Belastungen

Aufgabenanforderungen & Tätigkeiten

Hohe Konzentrationsanforderungen, hohe Verantwortung, Monotonie, Unterforderung etc.

Organisationsklima

Zu viele Informationen, mangelnde Zusammenarbeit, fehlender Handlungsspielraum etc.

Arbeitsumgebung

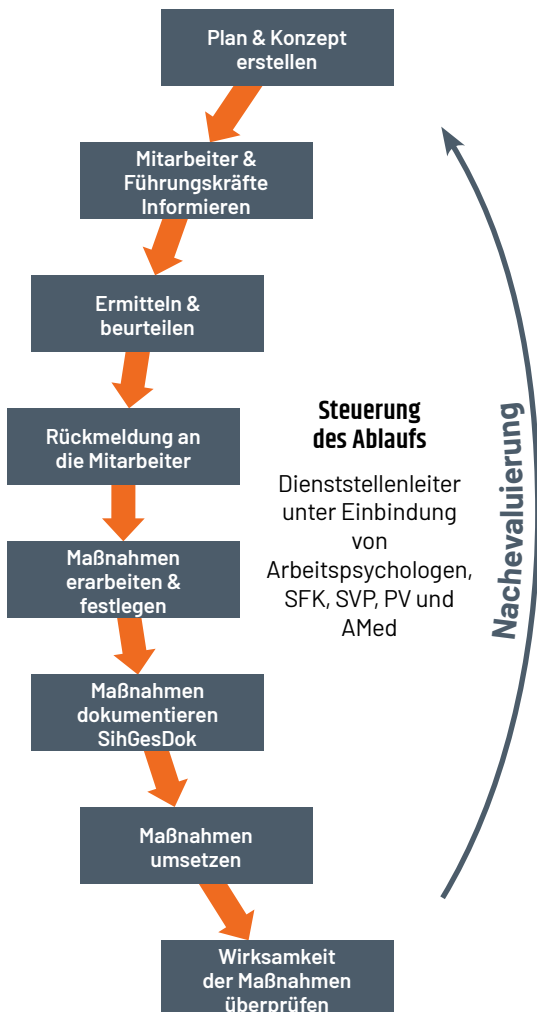
Lärm, Unfallrisiko, fehlende Arbeitsmittel, Alarmsignale nicht sichtbar oder hörbar etc.

Arbeitsabläufe & Arbeitsorganisation

Mehrfacharbeit, unpassende Arbeitszeitgestaltung, unklare oder widersprüchliche Ziele etc.

Ablauf

Die jeweiligen **Mitarbeiter gelten als Experten** für deren Arbeitsplatz. Für den Erfolg der Evaluierung ist es daher wichtig, diese mit einzubeziehen. Gemeinsam wird so der **kontinuierliche Verbesserungsprozess** gestaltet:



Ermittlung

Bei der Evaluierung liegt der Fokus auf Belastungen, die aus Arbeitsbedingungen resultieren und auf den Arbeitsplatz allgemein zutreffen.

Es geht also nicht um

- ✔ das Erfassen von Arbeitszufriedenheit,
- ✔ psychische Störungen,
- ✔ Burnout,
- ✔ die Leistung einzelner Mitarbeiter.

Für die Ermittlung der Gefahren arbeitsbedingter psychischer Belastungen können u.a. folgende Verfahren zum Einsatz kommen:

- ✔ Dokumentenanalyse
- ✔ Arbeitsplatzbegehung
- ✔ Einzel- oder Gruppeninterview
- ✔ Befragung mittels standardisiertem Fragebogen gemäß EN ISO 10075
- ✔ Moderierter Workshop

Beurteilung und Maßnahmen

Die festgestellten Belastungen werden von Arbeitspsychologen hinsichtlich der Gefährdung für die Gesundheit fachlich beurteilt.

Bei der **Festlegung von Maßnahmen** wird besonders darauf geachtet, dass die Gefahren an der Quelle bekämpft werden und die Maßnahmen kollektiv für alle Betroffenen wirksam sind.

Beratung und Information

Die **Verantwortung** für die Durchführung liegt beim Dienststellenleiter. Die Dienststellen werden bei der operativen Durchführung durch die Arbeitspsychologen des Heerespsychologischen Dienstes unterstützt.

Heerespsychologischer Dienst

☎ 050201 10-51800 oder -51810
hpa.hpd@bmlv.gv.at

Referat Prävention und Arbeitspsychologie

050201 10-51850

Leitfaden der Arbeitsinspektion

<http://www.arbeitsinspektion.gv.at>

Bundes-Bedienstetenschutzgesetz

📖 B-BSG §§ 3, 4, 5 & 7
<http://ris.bka.intra.gv.at>

ÖNORM

📖 EN ISO 10075