

Erfolgsfaktoren für die gelungene Umsetzung

- Zuständigkeiten und Arbeitsschritte festlegen
- Arbeitsplätze aus allen Unternehmensbereichen miteinbeziehen
- Gegebenenfalls externe Unterstützung beziehen (insbesondere Arbeitspsychologie)
- Auswahl geeigneter Erhebungsinstrumente unter Beachtung der vier Belastungsdimensionen
- Einbeziehen von Personalvertretung/Betriebsrat
- Kontinuierliche Beteiligung und Information der Belegschaft
- Rückmeldung der Ergebnisse an die Belegschaft
- Erarbeiten von Maßnahmen unter Beachtung der Grundsätze der Gefahrenverhütung (lt. § 7 ASchG)
- Wirksamkeit der Evaluierung überprüfen und erforderlichenfalls (lt. § 4 Abs. 4-5 ASchG) anpassen



Ihr Kontakt zur AUVA

Die Telefonnummer Ihres regional zuständigen Unfallverhütungsdienstes bzw. Ihres AUVAsicher-Präventionszentrums finden Sie unter www.auva.at/phone



Medieninhaber und Hersteller:
Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien
Herstellungsort: Wien

Fotos: apops - Fotolia.com(1), AUVA/Richard Reichhart (2), AUVA/Rainer Gryc (1)



Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen

Fokus Arbeitsplatz(bedingungen)

Warum Evaluierung psychischer Belastungen?

Seit Jänner 2013 ist die Novelle des ASchG in Kraft getreten. Dabei wird die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen ausdrücklich betont, wie auch schon in § 68 Abs. 1 als besondere Maßnahme bei Bildschirmarbeit seit jeher gefordert.

Der Nutzen dieser gesetzlichen Vorgabe liegt klar auf der Hand:

- Einbezug des Menschen in den bisher techniklastigen Arbeitnehmerschutz
- Wirtschaftlicher Erfolg
- Optimierung der Organisation der Arbeit
- Stärkere Bindung der MitarbeiterInnen an das Unternehmen
- Geringere Ausfallzeiten und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit
- Verbesserung des Betriebsklimas



Was versteht man unter Arbeitsplatz-evaluierung?



Die Evaluierung ist eine Einheit aus:

- Ermitteln von arbeitsbedingten (psychischen) Belastungen
- Beurteilen und Bewerten
- Festlegen und Umsetzen von Maßnahmen (Einbeziehen der MitarbeiterInnen)
- Dokumentieren (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente)
- Wirksamkeit überprüfen und aktualisieren

Worum geht es bei der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen?

Gegenstand der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen sind **ausschließlich** die Bedingungen/Verhältnisse, unter denen Arbeit stattfindet. Es geht **nicht** um die Messung von Arbeitszufriedenheit, Burn-out, Leistung, Stress oder ähnlichem bei einzelnen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern, sondern um konkrete Einflussfaktoren aus folgenden Dimensionen (lt. § 3 Abs. 2 ASchG Stand der Technik/ÖNORM EN 10075):



- **Arbeitsaufgabe und Tätigkeiten** (z. B. emotionale Belastung durch Umgang mit schwierigen Kunden, hohe Verantwortung, Daueraufmerksamkeit bei Überwachungstätigkeiten, ...)
- **Arbeitsorganisation** (z. B. Arbeitstempo, Pausengestaltungen, Schichtarbeit, unklare Zuständigkeiten, häufige Unterbrechungen, ...)
- **Arbeitsumgebung** (z. B. Lärm, Klimabedingungen, Beleuchtung und Belichtung, Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe, Software, ...)
- **Organisationsklima** (z. B. Führungsverhalten, Kommunikation, Zusammenhalt, Handlungsspielräume, ...)