

Leitlinie des Arbeitsinspektorats zur Evaluierung

Im ArbeitnehmerInnen-Schutzgesetz (ASchG) ist eine Evaluierung von arbeitsbedingten psychischen (Fehl-) Belastungen seit 2013 festgeschrieben. Seit 2011 liegt dazu erstmals ein spezieller Leitfaden des Arbeitsinspektorats zur Bewertung der Evaluierung vor. War es bisher schon aus einfachen ökonomischen Überlegungen sinnvoll, psychische Belastungsquellen im Betrieb aufzuspüren und zu beseitigen, so ist dies nun auch im Sinne des ASchG erforderlich.

Ihr Nutzen

- Gesunde, leistungsfähige und motivierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in einem gesunden Arbeitsumfeld.
- Die Evaluierung leistet dazu einen wertvollen Beitrag.
- Wir unterstützen Sie bei der Realisierung Ihrer Ziele.
- Die gesetzlichen Auflagen (ASchG) sind erfüllt.



Burnout, Mobbing und Co: Folgen psychischer Fehlbelastung sind teuer und vermeidbar



Arbeitsbedingte psychische Fehlbelastungen fallen in Betrieben oft erst auf, wenn ihre Wirkung unübersehbar geworden ist. Solche langfristigen Auswirkungen zeigen sich u.a. in Erschöpfungszuständen, psychosomatischen Erkrankungen oder als schwere Konflikte bis hin zu Mobbing. Seit Jahren zeichnet sich in der Arbeitswelt eine Zunahme psychischer Erkrankungen ab, immer mehr Fehltag und Invaliditätspensionen gehen auf das Konto psychischer Erkrankungen. Immer öfter und immer länger fallen MitarbeiterInnen aufgrund von Stress-Folgeerkrankungen aus.

Solche krisenhaften Entwicklungen bringen beachtliche Probleme für die betroffenen Abteilungen mit sich. Eine fachgerecht durchgeführte Evaluierung zeigt rechtzeitig auf, wo ungesunde und gefährdende Fehlbelastungen liegen und wie Sie diese wirksam entschärfen können.

Worauf es ankommt - Erfassung von Ursache, nicht Wirkung

Eine adäquate Evaluierung liegt vor, wenn

- die richtigen Inhalte (arbeitswissenschaftlich abgesichert)
- von qualifizierten Personen (ausgebildet in Arbeitswissenschaften und Statistik)
- unter Einbindung der Belegschaftsorgane (dem ASchG entsprechend)
- in adäquater Weise erfolgt ist, (richtig eingesetzte und durchgeführte Verfahren)
- entsprechend dokumentiert wurde, (nachvollziehbar und einsehbar) und
- bei Bedarf Maßnahmen gegen Fehlbelastungen gesetzt wurden.

Zwei Grundsätze sind dabei vor allem zu berücksichtigen:

- Erfassung von Belastungen (z.B. Unterbrechungen), nicht Beanspruchungen (z.B. Erschöpfung)
- Maßnahmen setzen v.a. an der Quelle und nicht am Verhalten der Person an (z.B. Reduktion vermeidbarer Unterbrechungen, anstatt Entspannungstraining)

Im Fokus steht die Erfassung psychisch wirksamer Gefährdungen durch die

- | | |
|---|-----------------------------------|
| 1. Arbeitstätigkeit | 2. Arbeitsumgebung |
| 3. Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation | 4. Sozial- und Organisationsklima |

Unser Angebot



Health Consult bietet Ihnen die **erforderliche Evaluierung (nach ÖNORM EN ISO 10075-1)** sowie eine breite Palette an **Zusatzmodulen** durch erfahrene **Arbeits- und Organisationspsychologinnen**

Unser Team verfügt über langjährige Erfahrung in der betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention. Wir berücksichtigen betriebliche Gegebenheiten und folgen einem lösungsorientiertem Ansatz. Belastungen werden ebenso erfasst, wir gesundheitsförderliche Ressourcen, die als Puffer wirksam werden. Effizienter Einsatz von Mitteln und schonender Umgang mit Ihren zeitlichen Ressourcen sind für uns selbstverständlich.

Die konkrete Vorgangsweise

... richtet sich nach Ihren Zielen, den betrieblichen Erfordernissen und den vorhandenen Möglichkeiten:



- Minimalvariante: Vorgespräch, Planungssitzung, Durchführung, Ergebnispräsentation incl. Kurzbericht
- Sinnvolle Ergänzungen: Gesamtprojekt, mit Kick-Off Managementpräsentation, Mitarbeiterpräsentation, vertiefenden Interviews, Ergebnisworkshops u/o Maßnahmenworkshops, Prozessbegleitung bei der Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen.



Erhebungsmodule:

- Fragebogenerhebung - schriftlich
- Fragebogenerhebung - online
 - Feinstufiger Fragebogen (BeRRA ©)
 - Kurzfragebogen IMPULS-Test/2 (in Kooperation mit Humanware)
- Gruppeninterviews - mit ABS-Gruppe (Verfahren der AUVA)
- Beobachtungsfragebogen BASA II (B)
- Arbeitspsychologische Arbeitsplatzbegehung
- Ergänzende Einzelinterviews und Fokusgruppen



Zusatzmodule / Wahlmodule:

- Feinanalyse
- Maßnahmenentwicklung (Ergebnisworkshops)
- Entwicklung und Implementierung von Leitfäden
z.B. zu Alkohol, Burnout, Mobbing, Umgang mit psychosozialen Krisen

Weitere Informationen und Terminvereinbarung:

**Mag. Susanne Hickel
und Mag. Andreas Kremla**
Tel: +43(1) 795 80 80 80
Mail:
s.hickel@health-consult.at oder
a.kremla@health-consult.at



HEALTH CONSULT
Gesellschaft für
Vorsorgemedizin G.m.B.H.
Freyung 6
1010 Wien
www.health-consult.at

Wir unterstützen Sie bei allen Schritten der Evaluierung, Maßnahmenentwicklung und -umsetzung.