

Evaluierung psychischer Belastungen

Rechtliche Grundlagen
und
Besonderheiten in der Evaluierung

Informationsveranstaltung in Treffen am 24. November 2016

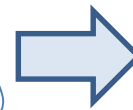
Agenda

- Was ist eine **Evaluierung**?
- **Besonderheiten**
der Evaluierung psychischer Belastungen:
 - Erhebungsinstrumente
 - Durchführung
- **Leitfaden** für die Arbeitsinspektion
und gesetzliche Grundlagen
- **Dokumentation**

Was ist eine Evaluierung?

Belastung

Einfluss von außen auf
eine fiktive Normperson



Beanspruchung

Auswirkung am einzelnen Menschen



Erkrankung
Fehlzeiten
Austritt, Pensionierung

Evaluierung



Evaluierungszyklus

Gefahren = Belastungen feststellen



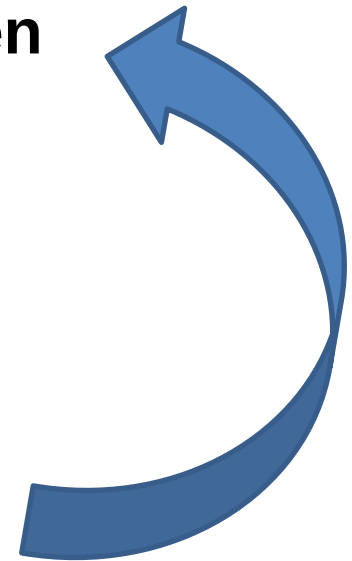
Maßnahmen festlegen



Maßnahmen umsetzen



Wirkung überprüfen



Dokumentation:
Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument

Was ist besonders?

- Feststellung der Belastung:
standardisierte Methoden
- Voraussetzungen für die Durchführung:
entsprechend der Methode
keine Vorgesetzten

Worum geht es?

Zunahme psychischer Fehlbelastungen und
Erkrankungen

absoluter Zuwachs an **Fehlzeiten** je
ArbeitnehmerIn



hoher Anteil als Ursache für
Invaliditätspensionen



Reduktion von Fehlzeiten und Frühpensionierungen

Reduktion der Belastungen

Gesetzlich normierte Schutzziele:

- menschengerechte Arbeitsplatzgestaltung
- Erhaltung und Förderung der Gesundheit
- Vermeidung von Fehlbeanspruchungen

Die Ergänzung orientiert sich am

Leitfaden der **Arbeitsinspektionen**
bzw. der
ÖNORM EN ISO 10075

Bei der **Arbeitsplatzevaluierung**
sind **diese Dimensionen** zu berücksichtigen.

AI-Leitfaden

Leitfaden der Arbeitsinspektion zur Bewertung
der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen
bei der Kontroll- und Beratungstätigkeit

Verwendung außerhalb der Arbeitsinspektion

- Grundsätze der Evaluierung allgemein
- Verfahrensreglements
- Normgerechtigkeit bei der Belastungserhebung
- Bewertung der Maßnahmen
- Beispiele

„Perlen“ des AI-Leitfadens

- Allgemeine Arbeitsplatzevaluierung durchgeführt?
- Ermittlung und Beurteilung psychischer **Belastungen**?
- Festlegung von **Maßnahmen** und Wirkungskontrolle?
- **Beteiligung** und **Dokumentation**

AI-Leitfaden

Fachliche Grundlagen

ÖNORM EN ISO 10075, Teil 1-3

- **Teil 1**: Allgemeines und **Begriffe**
Einflüsse der Situation auf die psychische Belastung,
nachfolgend den **vier Dimensionen des AI-Leitfadens**
zugeordnet
- **Teil 2**: **Gestaltungsgrundsätze**
- **Teil 3**: Grundsätze und Anforderungen an **Verfahren zur
Messung und Erfassung** psychischer Arbeitsbelastungen

4 Dimensionen psychischer Belastungen bei der Arbeit

Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten

körperlich – geistig – emotional – Qualifikation

Organisationsklima

Zusammenarbeit – Information – Handlungsspielraum

Arbeitsumgebung

Klima – Lärm – Licht – Platz – Arbeitsmittel – Gefahren

Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation

Arbeitsprozesse – Ziele und Aufgaben – Störungen –
Arbeitszeit – Arbeitsmenge

Gestaltungskriterien Menschengerechte Arbeit

- Berücksichtigung von Erfahrungen und Fähigkeiten
- Entfaltung und Weiterentwicklung
- Berücksichtigung von der Planung bis zur Kontrolle
- Individueller Beitrag am Gesamten erkennbar
- angemessener Handlungsspielraum
- ausreichende Rückmeldung

Menschengerechte Arbeitsgestaltung

Nichtziele:

- Herausfinden individueller Befindlichkeiten und Störungen
Herausfiltern psychisch kranker
- Psychotherapie, noch mehr Yogakurse und
Konfliktmanagementseminare
- Messung der Beanspruchung wie Kopfschmerzen,
Depressionen, Burnout, Zufriedenheit, Arbeitsfähigkeit

Welche Messmethoden/Verfahren ?

Fragebögen

Einzelinterviews

Beobachtungsverfahren

Gruppengespräche

Nur standardisierte,
qualitätsgesicherte,
vergleichbare Methoden!
Nichts „Selbstgestricktes“!

Angepasst an den jeweiligen Betrieb und Arbeitsbereich

Auswahl z.B. über BAuA-Toolbox:

**quantitative Verfahren der Verhältnisprävention mit
Gütekriterien**

Kostenfreie Messverfahren (Beispiele)

- **ABS Gruppe**
Gruppeninterview, orientierendes Verfahren
- **SGA**
Beobachtungsinterview, orientierendes Verfahren
- **KFZA**
schriftliche Befragung, Screeningverfahren
- **BASA II**
schriftliche Befragung / Beobachtungsinterview/
Gruppeninterview, Screeningverfahren

Kriterien für standardisierte und qualitätsgeprüfte Verfahren

Aspekte in der Toolbox	Stichwörter
Gestaltungsbezug	Verhältnisprävention
Merkmalbereich(e), Ziel(e)	Psychische Belastung, Arbeitsumgebung, Gefährdungsbeurteilung, arbeitsbedingte Stressoren /Ressourcen, Messung von Belastungen, Risikobeurteilung
Gütekriterien	vorhanden (zumindest für den psychischen Teil)

Entspricht das verwendete Verfahren diesen Kriterien?
→ **Mindeststandards erfüllt**

Beispiel Aufbau Toolbox

SGA: Screening Gesundes Arbeiten

Autor(en):

DEBITZ, BURUCK, MUEHLPFORDT, SCHMIDT, H.

Gestaltungsbezug:

Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention

Analysetiefe:

Screeningverfahren

Ziel(e):

Risikobeurteilung

Methode(n) der Datengewinnung:

Beobachtungsinterview

Merkmalbereich(e):

Psychische Belastung, physische Belastung, Arbeitsverhältnis, Arbeitsumgebung

theoretische Fundierung:

Job-demand-control-Modell (Karasek, 1979), Effort-Reward-Imbalance-Modell (Siegrist et al., 1996, 2004), Cinderella-Hypothese (Haegg, 1991), Handlungsregulationstheorie (Hacker, 2005).

Gütekriterien:

Vorhanden (für den psychischen Teil)

Art:

Einzelverfahren

Ansprechpartner:

Prof. Dr. Peter Richter, Gabriele Buruck

E-Mail: ✉ buruck@psychologie.tu-dresden.de

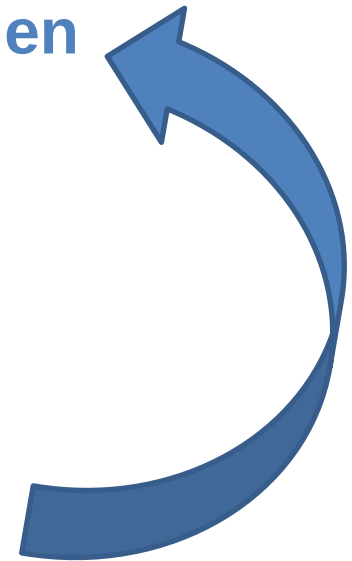
Evaluierungszyklus

✓ Gefahren = Belastungen feststellen

↓
➡ **Maßnahmen festlegen**

↓
Maßnahmen umsetzen

↓
Wirkung überprüfen



Dokumentation:
Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument

Angemessene Maßnahmen entwickelt?

- ✓ Ansetzen an der Quelle?
- ✓ Kollektiv wirksam?
- ✓ Rückschluss auf die Belastung?

Belastung	Maßnahme	
• Störung konzentriertes Arbeiten durch das Telefon	• Störungsfreie Zeiten schaffen, Aufteilung in Telefondienst und Konzentrationsdienst	 • Konzentrations-schulungen

Sicherheit- und Gesundheitsschutzdokument

MASSNAHMENBLATT

zu SICHERHEITS- und GESUNDHEITSSCHUTZDOKUMENT
gemäß §5 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)

Arbeitsplatz/Bereich/Arbeitsstätte:



eval.at



LEO

AK

IV

OGB

mögliche Gefährdung oder Belastung festgestellt	Maßnahmen technisch - organisatorisch - personenbezogen	Zuständiger	umgesetzt am (Termin)	Kontrolle

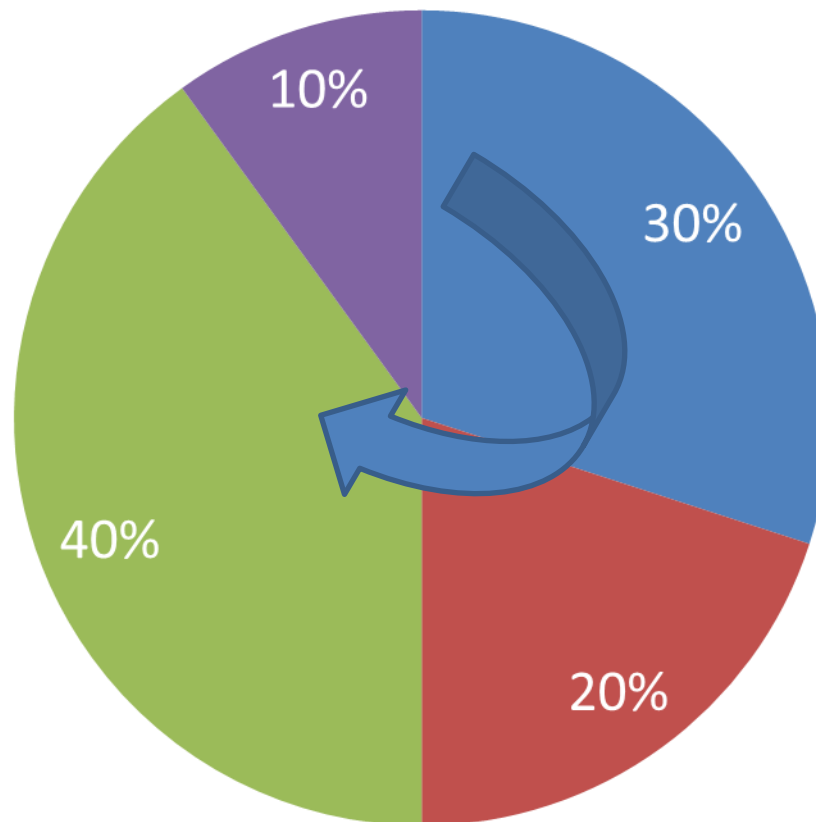
Konkrete **Belastung** – konkrete zugeordnete **Maßnahme**

Umsetzungstermin

Verantwortliche **Person**

Überprüfung der **Wirksamkeit**

Evaluierung psychischer Belastungen: Prozess und Wertigkeit



- Planung (Tätigkeit, OE, Umgebung..)
- Ermittlung, Beurteilung (mittels standardisierten Messverfahren)
- Maßnahmen ableiten und umsetzen (inkl. Wirkungskontrolle)
- Dokumentation (S+G Dok.)

Komplett ist die Evaluierung, wenn

1. die Belastungen mit einem **geeigneten Verfahren** standardisiert ermittelt wurden
2. die Messergebnisse beurteilt und die konkreten **Belastungen** beschrieben sind
3. geeignete ursachenbezogene, kollektiv wirksame **Maßnahmen** abgeleitet und umgesetzt sind
4. die Daten im SiGeDok eingetragen sind
5. die Wirksamkeit überprüft wird

Worauf kommt's noch an?

Zuerst ein **Konzept**
wer macht was, wie, wo, wann

Einbindung aller Beteiligten
Betriebsrat und SVP
Präventivfachkräfte und Arbeitspsychologie

Information der Dienstnehmer/innen

Pilotprojekt bei größeren Organisationen

Befragung alleine ist noch keine Gefährdungsbeurteilung

Literatur und Hilfen

<http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Gesundheit/Belastungen/default.htm>

Infoseite der Arbeitsinspektion mit vielen Links

http://www.arbeitsinspektion.gv.at/cms/inspektorat/download.html?channel=CH3607&doc=CMS1449498469401&permalink=arbeitsplatzeval-psychischer-belastungen_merkbl

Merkblatt der Arbeitsinspektion

http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/0BB56099-C850-4023-A497-E49CE58F0B26/0/LeitfadenPsyEval_Mai_2011.pdf

umfassender Leitfaden der Arbeitsinspektion

<http://www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/Toolbox.html>

Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen der deutschen Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

DANKE FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!

