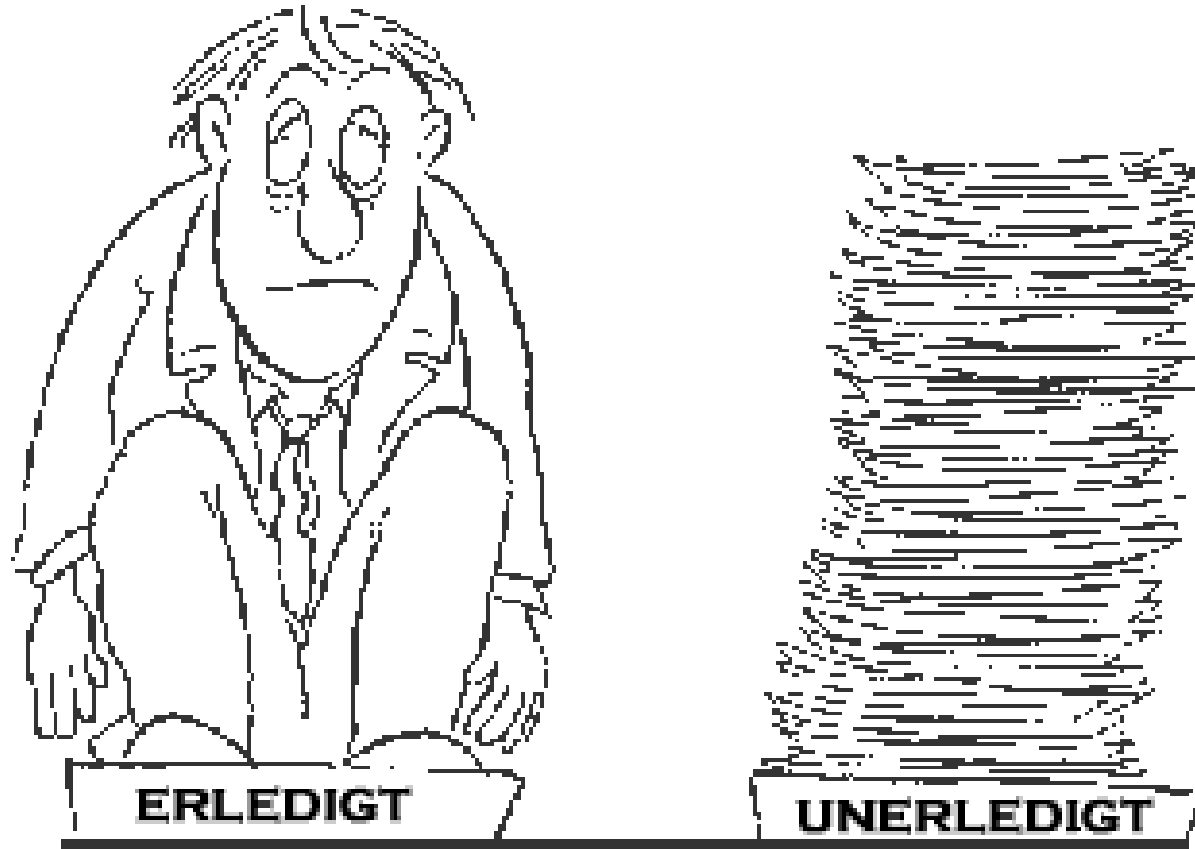




Psychische Belastungen am Arbeitsplatz und ArbeitnehmerInnenschutz ©

Warum Evaluation psychischer Belastungen?



Warum Evaluation psychischer Belastungen?

„**32 Prozent aller Neuzugänge** in die Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspensionen erfolgen **aus psychischen Gründen.**“

„Die **Krankenstände aufgrund von psychiatrischen Erkrankungen** nahmen in den vergangenen Jahren deutlich zu. Zwischen 1996 und 2009 **verdoppelten** sie sich, während der Anteil der Krankenstände aufgrund der restlichen Erkrankungen gegenüber 1996 rückläufig war.“

Warum Evaluation psychischer Belastungen?

„**Beschäftigte ohne Belastungsfaktoren fielen im Schnitt nur 0,8 Tage krankheitshalber aus.** Auf Personen, die mindestens einem psychischen (aber keinem körperlichen) Belastungsfaktor ausgesetzt sind, entfallen im Durchschnitt 3,3 arbeitsbedingte Ausfalltage pro Person.“

„Internationale Studien legen nahe, dass in Europa zwischen **50% und 60% der krankheitsbedingten Arbeitsausfälle in der einen oder anderen Form auf Arbeitsstress zurückzuführen** sind.“

Biffi G., Faustmann A., et al; (2011): „Psychische Belastungen der Arbeit und Ihre Folgen“, Donauuniversität Krems, im Auftrag der AK Wien.

Dadurch entstehen:

- Enorme Kosten durch Krankenstände, Ausfälle, Pooldienste, Überstunden, Fluktuation
 - Alle Persönlichen Schicksale kommen noch hinzu.
- Somit ist es nicht nur eine Frage der Ökonomie, sondern auch der Ethik.**

Von wo kommt dieser Anstieg an Belastungen?



Warum scheitern Veränderungsprozesse

Quelle: Xallax Befragung 2010

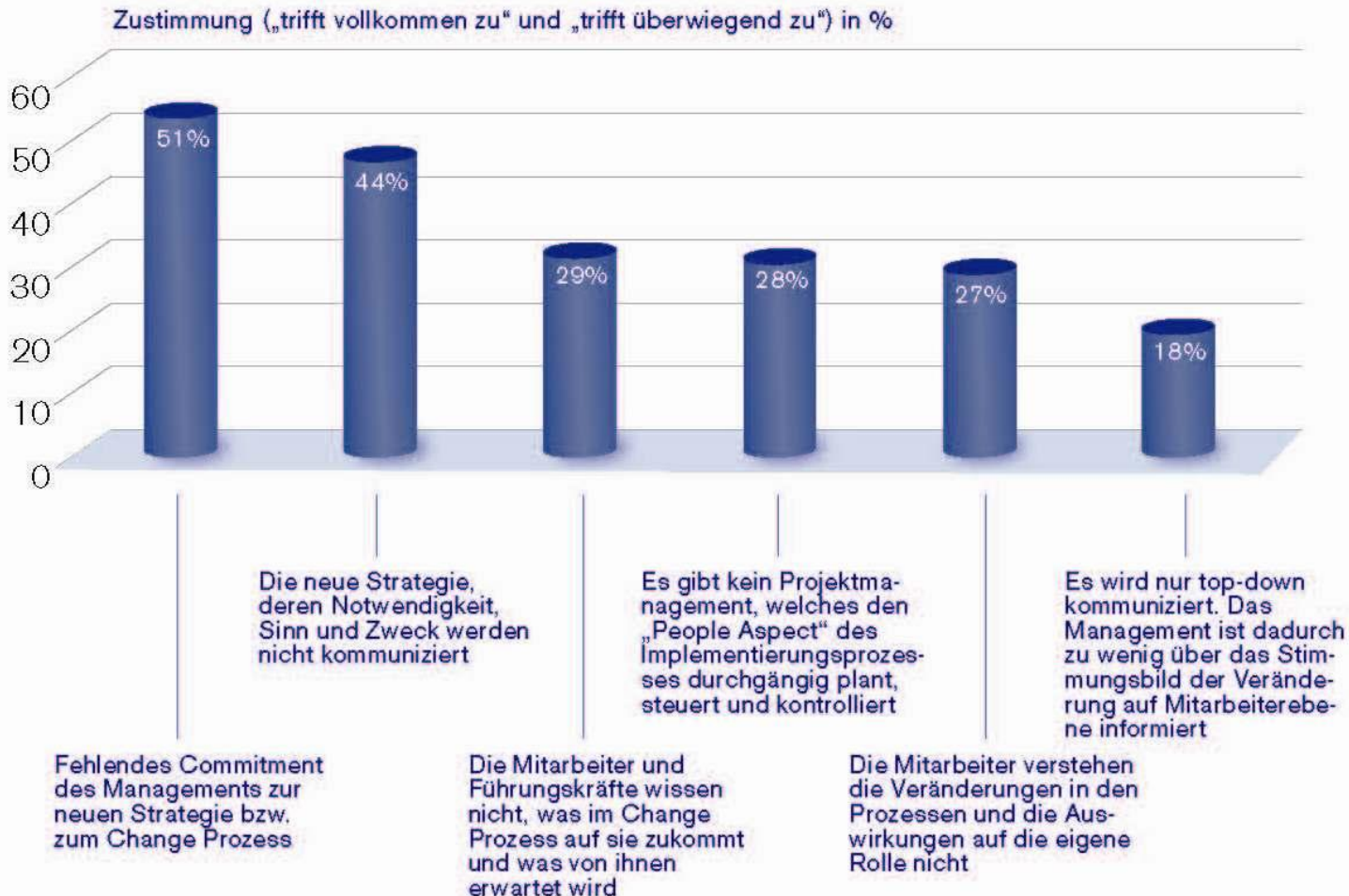


Abb.: Häufige Ursachen für Probleme in Change Prozessen

Was ist eine psychische Belastung?



„Psychische Belastungen sind die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.“

(DIN EN ISO 10075-1: 2000)

ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

§ 4. (1) Arbeitgeber sind verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen.....

Insbesondere sind dabei zu berücksichtigen:

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte,
2. die Gestaltung und der Einsatz von Arbeitsmitteln,
3. die Verwendung von Arbeitsstoffen,
4. die Gestaltung der Arbeitsplätze,
5. die Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken,
6. **die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und die Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation und**
7. **der Stand der Ausbildung und Unterweisung der Arbeitnehmer**

ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

- (1) Der **Arbeitgeber** hat **durch eine Beurteilung** der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen **Gefährdung zu ermitteln**, welche **Maßnahmen** des Arbeitsschutzes **erforderlich** sind.
- (2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.
- (3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch
 1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
 2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
 3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
 4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
 5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten

Was wird erhoben?



Fehlbelastung durch

Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten

(Bsp.: geistige oder emotionale Belastungen, fehlende Handlungsspielräume, Wiederholung immer gleicher Arbeitsvorgänge/Bewegungen, ...)

Sozial- und Organisationsklima

(Bsp.: Informationsmangel oder –überflutung, mangelnde Zusammenarbeit, isoliertes Arbeiten ohne Möglichkeit zu sozialen Kontakten, Führungsstil, Mobbing,...)

Arbeitsumgebung

(Bsp.: Lärm, unangenehme Lichtverhältnisse, Hitze oder Kälte, beengte Räume, schlecht funktionierende oder nicht vorhandene Arbeitsmaterialien,...)

Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation

(Bsp.: belastende Arbeitszeit, zu hohe oder zu niedrige Arbeitsmenge, zunehmender Zeit- und Termindruck, Verwischen der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit, unklare Regelungen, unklare Zuständigkeiten,...)

-
- Bei den psych. Belastungen werden 4 Ebenen erhoben, das haben auch die Arbeitsinspektoren in ihren Prüfunterlagen.
 - Noch klarer wird, was wirklich belastet, wenn man sich Robbins Modell der 6 Grundmotivatoren betrachtet

3 + 3 Grundbedürfnisse

(Grundwerte, Grundmotivatoren)
nach A. Robbins



- | | | |
|---------------------------------|---|-----------------------------|
| 1. Sicherheit | ↔ | 4. Abwechslung |
| 2. Zugehörigkeit | ↔ | 5. Wachstum |
| 3. Bedeutung (Wertschätzung) | ↔ | 6. einen Beitrag leisten |

Bsp. Für den Ablauf

Steuergruppe einrichten,
Infos einholen, planen



Evaluationskonzept festlegen



Information der betroffenen FK und MA



Datenerhebung



Beurteilung
(IST-SOLL Vergleich)



Maßnahmen planen



Dokumentation



Durchführung und prüfen

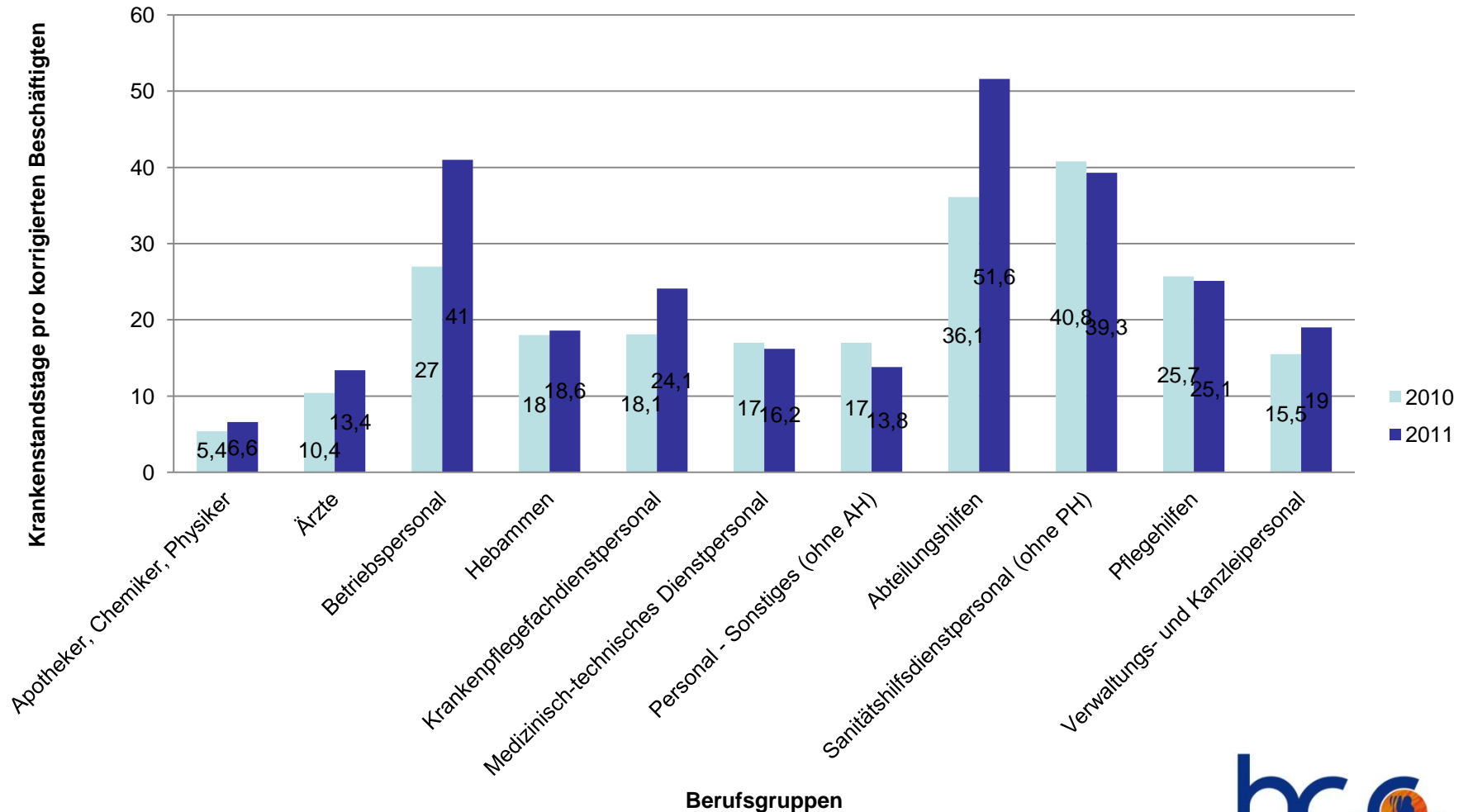
@ „Infos einholen“



Vorhandene Daten erheben:

- Krankenstände, Fluktuation
- Beschwerden
- MA-Befragungen
- Protokolle von Sitzungen/Maßnahmen des Arbeitsschutzausschuss
- Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung
-

Bsp: Krankenstände



Bsp.: Dauer



Vorbereitung

Projektteam bilden
MA Information
vorhandene Daten
erheben
Fragestellung
definieren
Juli 2013

Erhebung

Datenerhebung
und Auswertung
durch
Fragebögen,
Interviews,
objektive
Beobachtung
August 2013

Maßnahmen

Maßnahmen
festlegen und
umsetzen
Rückmeldung der
Ergebnisse
September 2013

Abschluss

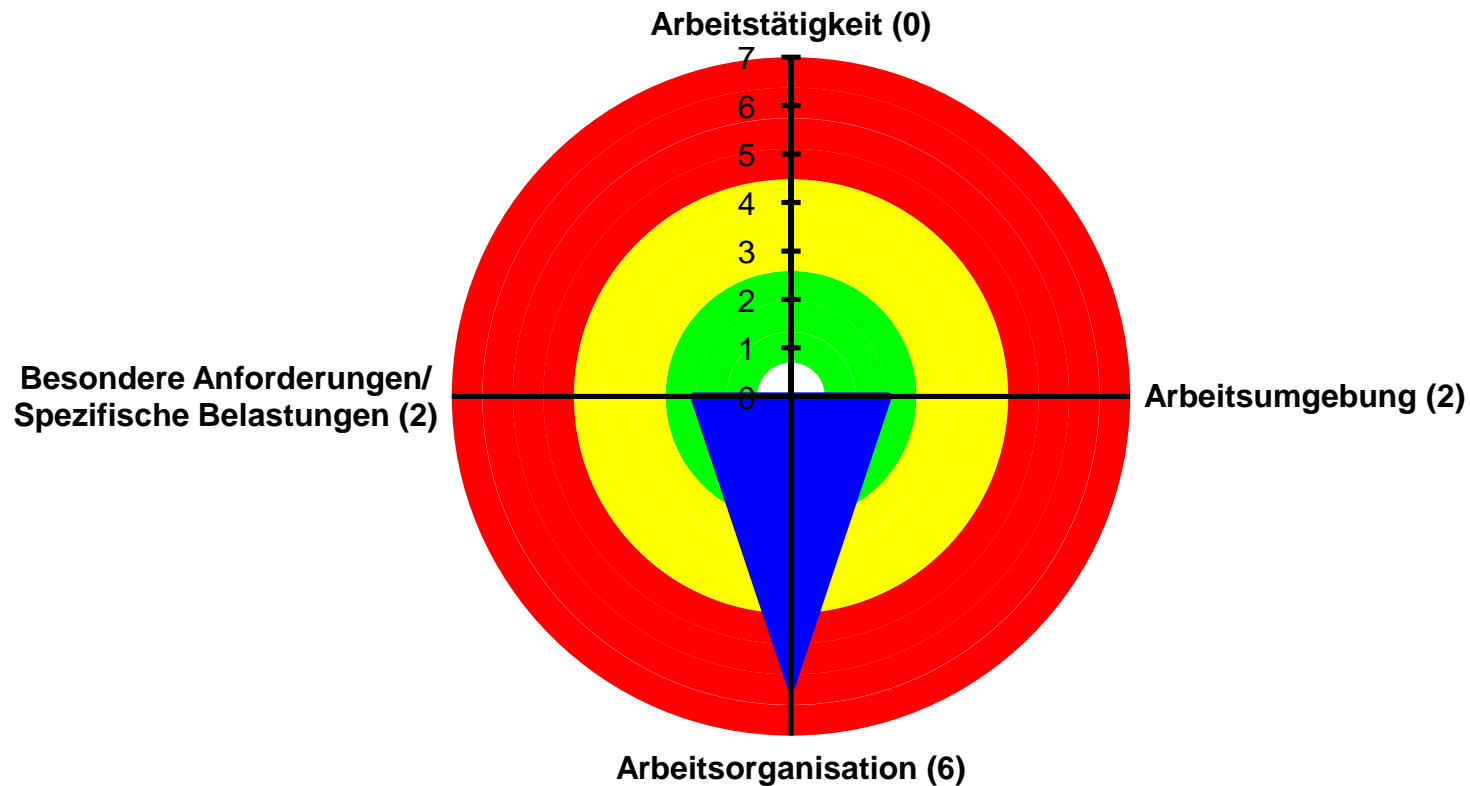
Abschluss-
bericht
Dokumentation
weitere
Umsetzung der
Maßnahmen –
Evaluierung
Oktober 2013

Bsp.: Vorgehensweise

- Methoden:
 - Fragebogen (MA-Befragung)
 - Interview
 - Beobachtung durch eine Arbeitspsychologin

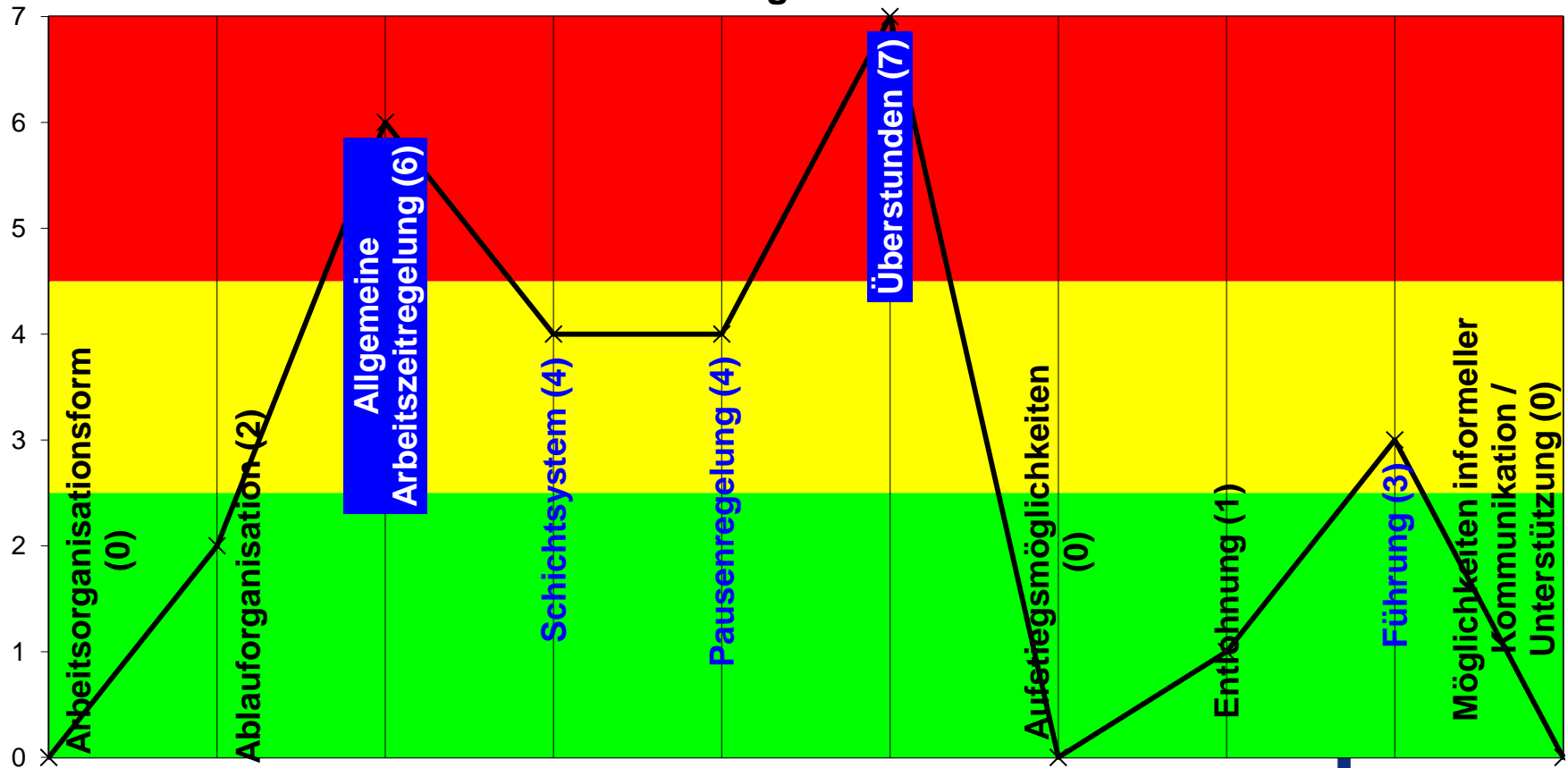
- Bsp.: SIGMA (Beobachtungsinterview),
BASA (schriftliche oder mündliche Befragung),
Checklisten

Auswertungsbeispiel SIGMA



Auswertungsbeispiel SIGMA

Arbeitsorganisation



Keine Daten ohne Taten! Keine Taten ohne Daten!



- MitarbeiterInnen in die Ideensammlung und Maßnahmenplanung mit einbeziehen
- Maßnahmenworkshop
- Auch die Umsetzung von Maßnahmen wird vom Arbeitsinspektorat kontrolliert

Information und Integration schafft Zugehörigkeit



Für weitere Informationen besuchen Sie uns auf

www.healthcc.at

www.fuehrungsseite.at

health care communication

ist Ihr Partner in den Bereichen:

Stärken.Entwickeln - Schulung durch HCC
Veränderung.Leben - Beratung durch HCC
Bildung.Organisieren - Unterstützt durch HCC

Das Team von HCC steht gerne
zu Ihrer Verfügung!

health care communication
Lerchengasse 36/10
A-1080 Wien
Tel: +43 1 409 18 33
Fax: +43 1 409 18 33 99
Mail: office@healthcc.at
www.healthcc.at



Foto: Andrea Schall www.bestshots.at