



we bring heart to business

A BRAND OF
AUTONOM
TALENT

Wir stärken den Herzschlag Ihres Unternehmens.

www.heart2business.com

Ressourcen nutzen



Potenziale entwickeln



Fähigkeiten einsetzen



Gesundheit fördern



Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

Informationsbroschüre Österreich

INFORMATIONSBROSCHÜRE

Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz in Österreich

Gesetzliche Verpflichtung

Im Jahre 1989 wurde eine **EU-Richtlinie** verabschiedet (RL 89/310/EWG), die die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der ArbeitnehmerInnen garantieren soll. Diese EU-Richtlinie musste bis 1992 in nationales Gesetz übertragen werden. Mit der Novellierung des **ArbeitnehmerInnen Schutzgesetzes** (ASchG, BGBl. I Nr. 118/2012), die am 1.1.2013 in Kraft getreten ist, wurde klargestellt, wie ArbeitgeberInnen die Gesundheit ihrer ArbeitnehmerInnen umfassend vor Gefahren zu schützen haben. Konkret geht es um psychische Belastungen, die zu Fehlbeanspruchung führen können. Als Richtlinien gelten die in der ÖNORM EN ISO 10075 festgelegten Grundsätze und Anforderungen zur Erfassung und Beurteilung von psychischer Arbeitsbelastung. Die Evaluierung der psychischen Belastung im Arbeitskontext ist für den Arbeitgeber verpflichtend.

Psychische Belastungen

Psychische Belastungen werden auf der Grundlage der international gültigen Norm als "die Gesamtheit aller erfassbaren **Einflüsse**, die von außen auf den Menschen zukommen und **psychisch auf ihn einwirken**" definiert und sind für sich stehend neutraler Natur. Quellen arbeitsbedingter psychischer Belastung sind nach § 4 des ASchG: die Gestaltung der Arbeitsaufgabe, die Art der Tätigkeit, die Arbeitsumgebung, die Arbeitsabläufe sowie die Arbeitsorganisation. Individuen reagieren sehr unterschiedlich auf innere und äußere Einflüsse. Die psychische Beanspruchung ist folglich die Reaktion auf eine individuell empfundene psychische Belastung. Diese kann sowohl positiv als auch negativ empfunden werden. Positive psychische Beanspruchungen steigern zum Beispiel die Leistungsbereitschaft. Hingegen führen negative psychische Beanspruchungen zu Leistungseinbrüchen. Alle psychischen Beanspruchungen haben kurz-, mittel- und langfristige Folgen. Diese Beanspruchungsfolgen müssen ermittelt werden.

ÖNORM EN ISO 10075-1:

Psychische Belastung:

...wird verstanden als die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken. Sie sind neutral.

Psychische Beanspruchung:

...wird verstanden als die individuelle und unmittelbare Auswirkung psychischer Belastung auf den Beschäftigten. Sie können positiv oder negativ sein.

Beanspruchungsfolgen:

...sind langfristige Auswirkungen dauerhaft psychischer Beanspruchung. Sie lassen sich in anregende und beeinträchtigende Effekte unterscheiden

§ 2 Abs. 7

„Unter Gefahren im Sinne dieses Bundesgesetzes sind arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen zu verstehen, die zu Fehlbeanspruchungen führen.“

Gefahren ermitteln

Beanspruchungsfolgen sind im Verhalten, Erleben und auf körperlicher Ebene feststellbar und lassen sich in drei Ebenen/Bereiche klassifizieren: **mental, physisch und emotional**. Um nun Frühindikatoren zur Prävention von Gesundheitsbeeinträchtigungen sowie aktuelle Belastungs- und Beanspruchungsausprägungen zu ermitteln, müssen vier gesetzlich vorgegebene Dimensionen gemäß des §4 (1) des ASchG evaluiert werden:

1. Arbeitsanforderungen und Tätigkeiten
2. Sozial- und Organisationsklima
3. Arbeitsumgebung
4. Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation

§ 4 Abs. 1

„Arbeitgeber sind verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen.“

§ 3 Abs. 1

„Arbeitgeber sind verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen.“

Evaluierung mit Heart2Business

Aufgrund der ArbeitnehmerInnenschutzgesetz- Novelle (BGBl. I Nr. 118/2012) sind alle Unternehmen zu einer Evaluierung der psychischen Belastung verpflichtet. Heart2Business bietet nicht nur die Durchführung der Evaluierung an, sondern erstellt darüber hinaus eine **individuelle Analyse** der psychischen Einflüsse im Arbeitskontext. Davon profitieren sowohl die MitarbeiterInnen als auch das Unternehmen. Die Kombination aus **individuellen und organisatorischen Erkenntnissen** gibt Ihnen mehr Sicherheit, die bestpassenden Maßnahmen zur nachhaltigen Sicherung der Leistungsfähigkeit zu treffen.

Was unsere Vorgehensweise besonders auszeichnet, ist die Erfassung aller individuellen Quellen der **Anspannung und Entspannung** unter Berücksichtigung von psychischen Einflüsse im Arbeitskontext. Mit diesem Messverfahren lassen sich somit fein nuanciert sowohl die positiven als auch die negativen Beanspruchungsfolgen evaluieren.

§ 7 Abs. 4

„Berücksichtigung des Faktors „Mensch“ bei der Arbeit, insbesondere bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie bei der Auswahl von Arbeitsmitteln[...]“

Vorgehensweise

Heart2Business führt die Befragung mit einem **europaweit anerkannten Fragebogen** (EWOPLASS) durch. EWOPLASS erfüllt alle erforderlichen Güterkriterien und es besteht darüber hinaus die Möglichkeit unternehmensspezifische Zusatzfragen in die Erhebung aufzunehmen. Dieser Fragebogen wird online über das **Heart2Business Success-Portal** ausgefüllt. Die Ergebnisse liefern Informationen über das Erleben der Arbeitssituation und -belastung aus der Sicht der Beschäftigten.

Im Unternehmen

Die Auswertungen anhand der vier gesetzlich vorgegeben Dimensionen sind anonymisiert und es kann kein Rückschluss auf Einzelpersonen gemacht werden. Bei einem persönlichen Auswertungsgespräch werden die **Ergebnisse** der Online-Befragung mit den ArbeitgeberInnen besprochen und weitere **Maßnahmen** zur Verbesserung der Arbeitssituation festgelegt. Durch das Heart2Business Success-Portal können detaillierte Informationen zu der gesamten Evaluierung, unter Berücksichtigung der Anonymität, nachgelesen werden.

Sollten die Ergebnisse einen Optimierungsbedarf aufzeigen, muss lt. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz eine **Aufbearbeitung und Verbesserung** im Betrieb erfolgen. Heart2Business bietet dafür die Moderation von (halbtägigen) **Fokusgruppen** und weiteren sofort **umsetzbaren Maßnahmen** an. Darin sollen weitere Schritte besprochen und definiert werden. Die erarbeiteten Maßnahmen werden in einem **SiGe-Dokument** (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument) festgehalten und sind Grundlage für die positive Bewertung der erfolgreich durchgeführten Evaluierung der psychischen Belastung durch das Arbeitsinspektorat. (**ACHTUNG: ohne Maßnahmen** ist die Evaluierung für das Arbeitsinspektorat **NICHT ausreichend**). Falls die Ergebnisse zufriedenstellend sind, werden keine weiteren Umsetzungsschritte laut Arbeitsinspektorat verlangt.

Für MitarbeiterInnen

Die TeilnehmerInnen erhalten Zugang zum **Heart2Business Success-Portal**. Hier finden sie alle **Informationen** rund um das Thema psychische Belastung und die Evaluierung: kompaktes Wissen und Erklärungen, die leicht verständlich eine konstruktive und nachhaltige Beschäftigung mit der Thematik ermöglichen. Ein **Selbsttest** dient der Einschätzung persönlicher Belastungsfaktoren und ergänzt so die Erkenntnisse des anonymen Fragebogens im Unternehmen.

Im Anschluss an die Ergebnispräsentation steht eine **Auswahl an Interventionen und Übungen** zur Verfügung, um so **Ressourcen zu stärken** und Belastungen präventiv vorzubeugen.

Zusätzlich empfehlen wir eine **objektive und individuelle Analyse** durch eine **24h Herzaktivitätsmessung** (HRV-Messung). Diese ermöglicht eine persönliche Standortbestimmung und gibt Auskunft darüber, welche Stressoren und psychischen Belastungen sich auf die **Leistungs- und Erholungsfähigkeit** und die eigenen **Ressourcen** auswirken.

In einem 60-minütigen Feedback-Gespräch mit einem **Heart2Business-Coach** werden für jeden Teilnehmer auf Basis seiner Ergebnisse individuelle Strategien und Maßnahmen erarbeitet. Die anschließende **12-monatige Begleitung** auf dem Success-Portal sichert die nachhaltige Umsetzung.

§ 60 Abs. 1

„Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass Arbeitsvorgänge so vorbereitet, gestaltet und durchgeführt werden, dass ein wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer erreicht wird.“

§ 60 Abs. 2

„Arbeitsvorgänge sind so zu gestalten, dass [...] Belastungen durch monotone Arbeitsabläufe, einseitige Belastung, Belastungen durch taktgebundene Arbeiten und Zeitdruck sowie sonstige psychische Belastungen möglichst gering gehalten und ihre gesundheitsschädigenden Auswirkungen abgeschwächt werden.“

Maßnahmenentwicklung

Auf Basis der **Ist-Analyse** wird eine individuell angepasste **Maßnahmenempfehlung** ausgesprochen. Diese hat zum Ziel, die psychischen Belastungen auf mentaler, emotionaler und physischer Ebene so zu reduzieren, dass arbeitsrelevante Anforderungen eine förderliche Qualität bekommen. Nur so können entsprechende Anforderungen die Entwicklung des Leistungsvermögens durch Übung und Lernen ermöglichen. Mit einer gewissen Flexibilität lassen sich Gefährdungen durch psychische Belastung auf ein Minimum einschränken und Raum für kreatives Potenzial schaffen.

Wirksamkeitskontrolle

Aufgrund vielfacher Wechselwirkungen bei intra- und interpsychischen Belastungen, bedarf es häufig bis zu 6 Monaten, bis sich die gesetzten Maßnahmen auswirken können und eine tatsächlich Veränderungen sichtbar wird. Bei der Wirksamkeitskontrolle, wie sie vom Gesetzgeber vorgeschrieben ist, wird durch 1) eine erneute Ist-Analyse und dem **Vergleich** zur vorherigen Erhebung sowie durch 2) eine **Kurzbefragung** von Beschäftigten und Führungskräften die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüft.

§ 4

„Die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist erforderlichenfalls zu überprüfen und sich ändernden Gegebenheiten anzupassen.“

§ 4 Abs. 4

„Die festgelegten Maßnahmen sind auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen, dabei ist eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen anzustreben.“

Dokumentation

Abschließend erstellt Heart2Business eine nachvollziehbare Dokumentationsmappe, in der alle von der Arbeitsinspektion geforderten **Unterlagen transparent dargestellt** werden. Insbesondere zählen dazu Angaben zu:

1. Bereits bestehenden Unterlagen
2. Beurteilung der Gefahren
3. Ableitung und Festlegung konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen, inkl. Termine und Verantwortliche
4. Durchführung der Maßnahmen
5. Ergebnisdarstellung
6. Überprüfung der Wirksamkeit

§ 5

„Arbeitgeber sind verpflichtet, in einer der Anzahl der Beschäftigten und den Gefahren entsprechenden Weise die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sowie die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung schriftlich festzuhalten.“