

Mit der Novellierung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) wird die Verpflichtung zur Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen in allen österreichischen Betrieben gesetzlich geregelt. ArbeitspsychologInnen- und OrganisationspsychologInnen verfügen über das notwendige Know-how, um in diesem Prozess kompetent zu unterstützen!

Weiterführende Informationen und Kontakte

www.boep.or.at/berufsverband/fachsektionen/awo/

Berufsverband Österreichischer PsychologInnen

Fachsektion Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationspsychologie
E-Mail: leitung.awo@boep.or.at
Tel: +43 (0)1 407 26 71-0
Fax: +43 (0)1 407 26 71-30
1030 Wien, Dietrichgasse 25

Liste der BÖP-ArbeitspsychologInnen und OrganisationspsychologInnen

www.psychnet.at



Berufsverband
Österreichischer
PsychologInnen

Impressum: BÖP – Berufsverband Österreichischer PsychologInnen
Dietrichgasse 25, 1030 Wien, Telefon +43 (0)1 407 26 71-0, Fax +43 (0)1 407 26 71-30
buero@boep.or.at, www.boep.or.at; Stand 3/2016



Arbeitsplatz- evaluierung

psychischer Belastungen
(nach ASchG)



Berufsverband
Österreichischer
PsychologInnen

www.boep.or.at

Was sind psychische Belastungen?

„... die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.“ (ÖNORM EN ISO 10075-1)

Werden Arbeitsanforderungen (un)klar weitergegeben?

Kommt es zu ständigen Unterbrechungen?

Fehlen Informationen zur richtigen Tätigkeitsausführung?

Beeinträchtigt dauerhaft vorhandener Lärm eine gute Konzentration? Fehlen Qualifikationen bei MitarbeiterInnen zur Durchführung ihrer Arbeitstätigkeit?

Dies alles kann zu unterschiedlichen Formen von beeinträchtigenden psychischen Belastungen führen und muss nun im Zuge der Arbeitsplatzevaluierung ermittelt und beurteilt werden. Damit soll Folgeerkrankungen wie z.B. chronische Erschöpfung, Schlafstörungen, Depressionen, Herz-Kreislauf-erkrankungen oder Verdauungsstörungen präventiv begegnet werden.

Was ist die Aufgabe von Betrieben?

Bei der Ermittlung und Beurteilung der bestehenden Gefahren sind vier Dimensionen zu berücksichtigen:

- Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten
- Arbeitsorganisation
- Arbeitsumgebung
- Arbeitsabläufe

Mehr Information dazu finden Sie hier:

- ASchG, vor allem §§ 4, 5 und 7
- Leitfaden für die Arbeitsinspektion auf der Website <http://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/>

Wie könnte vorgegangen werden?

(gemäß ASchG § 4, 5 und 7)

Der Prozess benötigt eine gute Vorbereitung für die Phasen der Ermittlung, Beurteilung, Maßnahmenableitung und Wirksamkeitsprüfung, und muss stets an den jeweiligen Betrieb angepasst werden.

Start. Bereits vorhandene Informationen (wie z.B. aus dem Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Dokument) sammeln, interne Steuergruppe (wie z.B. mit Führungskräften, Sicherheitsfachkraft, ArbeitsmedizinerIn, BetriebsrätInnen, Sicherheitsvertrauenspersonen und Arbeits- und OrganisationspsychologInnen) bilden.

Konzept. Auswahl der Verfahren, Klärung wann, wo und durch wen Belastungen für welche Tätigkeitsbereiche erfasst werden.

Ermittlung. Belastungen werden mittels wissenschaftlich fundierten, standardisierten, geeigneten Verfahren nach der ÖNORM EN ISO 10075-3 erhoben (Fragebögen, Gruppen- bzw. Einzelinterviews, Beobachtungsverfahren etc.).

Beurteilung. Bewertung der Ergebnisse nach Verfahrensvorgaben und fachlicher Expertise inklusive Risikobeurteilung.

Maßnahmenableitung und -umsetzung. Gefährdete Bereiche des Unternehmens (Organisationseinheiten, Arbeitsplätze, Tätigkeitsgruppen) werden identifiziert, Maßnahmen zur Verbesserung werden gezielt abgeleitet.

Dokumentation. Gefährdungen sowie die dafür abgeleiteten Maßnahmen müssen genau und nachvollziehbar im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument festgehalten werden.

Evaluation der Maßnahmen. Die Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen muss geprüft werden. Die Aktualisierung und Anpassung der Arbeitsplatzevaluierung ist im § 4 des ASchG geregelt.

Welcher Nutzen entsteht daraus?

Für ArbeitnehmerInnen

- Bewahrung der psychischen und physischen Gesundheit
- Aufrechterhaltung von Motivation und Freude an der Arbeit
- Stärkung der Partizipationsmöglichkeiten
- Weiterentwicklung und spezifizierter Einsatz persönlicher und fachlicher Fähigkeiten
- Erhöhung der Arbeitszufriedenheit

Für ArbeitgeberInnen

- Optimierung der Arbeitsabläufe
- Senkung der Fluktuation und Krankenstandshäufigkeiten
- Verbesserung und Stärkung des Arbeits- und Organisationsklimas
- Imageverbesserung
- Stärkung der Produktivität
- Erhalt der Gesundheit der MitarbeiterInnen
- Förderung der wirtschaftlichen Kraft des Betriebes

Weitere wichtige Informationen

- Gemäß § 4 Abs. 6 des ASchG gilt: „Mit der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren können auch (...) sonstige geeignete Fachleute (...) **insbesondere jedoch Arbeitspsychologen**, beauftragt werden.“
- Das ASchG formuliert in § 82 a Abs. 5 auch: „Zumindest im Ausmaß der restlichen 25 % der jährlichen Präventionszeit hat der Arbeitgeber je nach der in der Arbeitsstätte gegebenen Gefährdungs- und Belastungssituation gemäß § 76 Abs. 3 bzw. § 81 Abs. 3 beizuziehende sonstige geeignete Fachleute, wie Chemiker, Toxikologen, Ergonomen, **insbesondere jedoch Arbeitspsychologen**, oder die Sicherheitsfachkräfte und/oder die Arbeitsmediziner zu beschäftigen.“