

## Psychische Belastungen am Arbeitsplatz – individuell und doch kollektiv

Jeder Mensch reagiert auf psychische Belastungen am Arbeitsplatz anders. Während die einen Zeitdruck zu Höchstleistungen beflügelt, reagieren andere mit Stress und Angst vor Fehlern. Die einen suchen neue Herausforderungen, um sich zu beweisen, andere bevorzugen einfache Aufgaben ohne Risiko. Gerade im Arbeitsumfeld ist es von Bedeutung, psychische Arbeitsbelastungen immer auch individuell zu sehen.

Gleichzeitig gibt es Arbeitsbedingungen, die oft zu Fehlbeanspruchungen bei einer Vielzahl von Mitarbeiter:innen führen. Dazu gehören beispielsweise:

- **Belastende Arbeitszeiten:** Sie arbeiten beispielsweise im Schichtdienst oder Ihre Arbeitszeiten variieren stark.
- **Belastendes Arbeitsumfeld:** Sie sind an Ihrem Arbeitsplatz permanent Lärm, unangenehmen Gerüchen, räumlicher Enge, Hitze oder ähnlichem ausgesetzt.
- **Kaum Handlungsspielraum:** Sie können nicht bestimmen, wann Sie was machen. Sie würden Ihre Arbeit lieber in einer anderen Reihenfolge erledigen, aber dies ist nicht erwünscht.
- **Informationsmangel:** Sie wissen nicht immer, wann was warum getan werden soll. Wichtige Unterlagen sind für Sie nicht zugänglich oder nicht bekannt. Man spricht zu wenig mit Ihnen.
- **Informationsüberflutung:** Die tägliche Informationsmenge ist viel zu groß (Stichwort „Mailflut“) und Ihnen fehlt die Zeit zur Durchsicht und/oder Einordnung. Sie verlieren den Überblick.

Gerade bei diesen Belastungen sind meist strukturelle Änderungen und gemeinsame Lösungen erforderlich. Eine Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz kann diese Belastungen lokalisieren und dabei helfen, diese zu mindern.

Sie brauchen psychologische Hilfe oder haben noch Fragen zur Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz?

Unsere  
Helpline  
ist für  
Sie da!



01 504 80 00  
[helpline@boep.or.at](mailto:helpline@boep.or.at)

Sie suchen eine/n Psycholog:in in Ihrer Nähe oder online? Dann nutzen Sie Psychnet, die größte Psycholog:innen-Suchmaschine Österreichs:

[www.psychnet.at](http://www.psychnet.at)



Berufsverband Österreichischer  
**Psychologinnen und  
Psychologen | BÖP**



Evaluierung  
psychischer  
Belastungen  
am Arbeitsplatz



Berufsverband Österreichischer  
**Psychologinnen und  
Psychologen | BÖP**

# Psychische Belastungen am Arbeitsplatz

Mehr als 4,4 Millionen Menschen in Österreich gehen derzeit laut Statistik Austria einer Erwerbstätigkeit nach und: Jede/r einzelne von ihnen ist tagtäglich in ihrem / seinem Arbeitsumfeld psychischen Belastungen ausgesetzt.

Anders als in der Umgangssprache muss in der Psychologie eine „psychische Belastung“ allerdings nicht per se etwas Belastendes sein. Unter „psychischer Belastung“ wird neutral „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“ (Ö-Norm EN ISO 10075-1) verstanden. Permanente psychische Belastungen wie Stress, Überforderung, Zeitdruck etc. können aber auch zu Beanspruchungen führen und sogar zur Entwicklung von psychischen Erkrankungen (z. B. Ängste, Depressionen, Burnout) oder körperlichen Erkrankungen (z. B. Bluthochdruck, Erkrankungen des Bewegungsapparats) beitragen.

## Evaluierungen psychischer Belastungen

Arbeitgeber:innen sind laut Arbeitnehmer:innenschutzgesetz (ASchG) in Österreich dazu verpflichtet, in regelmäßigen Abständen die psychischen Belastungen ihrer Mitarbeiter:innen zu evaluieren. Vorteile einer Evaluierung psychischer Belastungen für Arbeitgeber:innen sind neben der gesetzlichen Verpflichtung beispielsweise eine Senkung von Fluktuation oder Absenzen, eine Minimierung von Krankenständen, eine Verbesserung des Arbeits- und Organisationsklimas, eine Optimierung von Arbeitsabläufen, eine Förderung der Wirtschaftlichkeit aufgrund höherer Motivation der Mitarbeiter:innen.

## Dimensionen der Beurteilung

Arbeitspsycholog:innen sind Expert:innen bei der Durchführung von Evaluierungen psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Im Rahmen der Evaluierung werden von ihnen vier verschiedene Dimensionen beurteilt. Diese sind: Arbeitsaufgabe und Tätigkeit, Sozial- und Organisationsklima, Arbeitsumgebung, Arbeitsabläufe & -organisation. Im Rahmen der Evaluierung folgen Arbeitspsycholog:innen festgelegten Verfahrensschritten. Je nach Verfahrensschritt werden die Arbeitgeber:innen und/oder die Mitarbeiter:innen einbezogen.

## Sieben Schritte der Evaluierung psychischer Belastungen

Im Folgenden stellen wir Ihnen die sieben Arbeitsschritte der Evaluierung psychischer Belastungen vor. Mögliche Gefährdungen und abgeleitete Maßnahmen müssen genau und nachvollziehbar dokumentiert werden:

### 1. Schritt: Vorbereitung der Evaluierung

In einem ersten Schritt werden vorhandene Informationen gesammelt, sprechen die Arbeitspsycholog:innen mit Führungskräften etc. Im Anschluss daran wird geklärt, wann, wo und durch wen Belastungen für welche Tätigkeitsbereiche erfasst werden sollen.

### 2. Schritt: Psychische Belastungen ermitteln

Ob und wenn ja, welche psychischen Belastungen vorliegen, wird in diesem Schritt mittels Fragebögen, Gruppen- oder Einzelinterviews, Beobachtung etc. ermittelt. Welche Methode/n verwendet werden, ist von Unternehmen zu Unternehmen verschieden und wird anlassbezogen ausgewählt.

### 3. Schritt: Psychische Belastungen beurteilen

Im Anschluss an die Ermittlung der Belastungen werden diese beurteilt: Führen bestimmte Belastungen bei den Mitarbeiter:innen zu Fehlbeanspruchungen? Erhöhen bestimmte aktuelle Arbeitsabläufe Zeitdruck und Stress bei den Angestellten?

### 4. Schritt: Maßnahmen festlegen

Wurden psychische Belastungen am Arbeitsplatz ausgemacht, werden Maßnahmen entwickelt, um diese in Zukunft zu reduzieren. Eine genaue Planung, Rückmeldung an die Mitarbeiter:innen und ein Zeitrahmen zur Umsetzung der Maßnahmen sind entscheidend.

### 5. Schritt: Maßnahmen umsetzen

In diesem Schritt werden die beschlossenen Maßnahmen umgesetzt. Beispielsweise werden Arbeitsabläufe im Unternehmen verändert, es werden technische Veränderungen durchgeführt (Neuanschaffung veralteter Software) oder ähnliches. Eine Priorisierung der Maßnahmen (auch in Hinblick auf möglich anfallende Umsetzungskosten) sind in jedem Fall zu berücksichtigen.

### 6. Schritt: Wirksamkeit prüfen

Einmal umgesetzt, müssen auch die abgeleiteten Maßnahmen ihrerseits überprüft werden. Haben diese zu einer Verringerung der psychischen Belastungen beitragen? Haben sich diese verringert? Sind neue Probleme aufgetreten?

### 7. Evaluierung anpassen

Eine Evaluierung psychischer Belastungen ist aktuell zu halten und muss laut § 3 Abs. 1 ASchG neu durchgeführt werden, wenn sich grundlegende Gegebenheiten geändert haben.