

Evaluierung arbeitsbedingter psychischer (Fehl-)Belastungen

Seit Anfang 2011 findet sich auf der Website der Arbeitsinspektion im Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz ein Leitfaden, der sich mit den Anforderungen und dem Vorgehen bei der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen befasst. Er steht auch den österreichischen Betrieben zur Information zur Verfügung.

MARTINA MOLNAR, ELSBETH HUBER, HERBERT FRIESENBIHLER



Was ist eine psychische Belastung? Jede Tätigkeit erfolgt immer verbunden mit irgendwelchen physischen und psychischen Belastungen. Es gibt keine Arbeit ohne körperliche Anforderungen (z. B. Sehen, Hören, Bewegen des Skeletts und der Muskeln, Aktivieren des Herz-Kreislauf-Systems etc.) und psychische Anforderungen (z. B. Steuern von Aufmerksamkeit und Konzentration, Wahrnehmen und Bewerten von Information, Nutzen des Kurz- und Langzeitgedächtnisses, Wissensabruf, Treffen von Entscheidungen, Handeln etc.).

Die ÖNORM EN ISO 10075-1 definiert daher den Begriff „psychische Belastung“ als „alle Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“. Solche von außen auf den Menschen einwirkenden Belastungen sind in der Sprache der Arbeitswissenschaft weder gut noch schlecht. Sie können einen Menschen sowohl positiv beanspruchen (aktivieren, stimulieren)

als auch negativ (schädigend). „Jede Arbeit ist mit physischen und psychischen Anforderungen verbunden. Stoßen diese Anforderungen an menschliche Grenzen, treten Fehlbelastungen auf. Dies führt zu Beeinträchtigungen der Leistung, des Befindens, der Gesundheit und der Sicherheit.“ (Huber & Molnar, 2011, S. 10)

Was ist psychische (Fehl-)Belastung?

Psychische Fehlbelastungen sind also jene Einwirkungen auf den Menschen, die sich schädlich auf das gute Funktionieren psychischer Prozesse auswirken. Psychische Fehlbeanspruchungen treten dann auf, wenn die Sinneswahrnehmungen, die Informationsverarbeitung und die emotionalen Vorgänge durch Fehlbelastungen aus der Arbeitssituation negativ beeinträchtigt werden.

Was kann bei der Arbeit von außen auf den Menschen zukommen und psychisch (fehlbelastend) auf ihn einwirken? Beispielsweise kann die

Fotos: Fotolia/graft

Arbeitsumgebung zu laut, zu dunkel oder blendend hell sein. Das stört die Wahrnehmung und die Konzentration: Hören oder sehen wir nicht gut, müssen wir uns nämlich mehr konzentrieren und machen mehr Fehler. Hier wirken die Arbeitsbedingungen sowohl physisch als auch psychisch fehlbelastend ein. Auch unklare, widersprüchliche, verzögerte Informationsprozesse, schlecht gewartete Werkzeuge und häufige Störungen bei der Arbeit sind psychische Fehlbelastungen, verlangsamten Arbeitsvorgänge und erhöhen die Fehlerquote. Die Organisation der Zusammenarbeit, der Arbeitsabläufe und der Arbeitszeit wirkt sich ebenfalls auf die Qualität der Konzentration, der Informationsverarbeitung, der Entscheidungen und Handlungen aus. Alle diese und noch viel mehr andere Faktoren haben sowohl physische als auch psychische Auswirkungen auf die Beschäftigten.

Betriebliche Analysen in Deutschland (Holm & Geray, 2011) zeigen, dass vor allem in folgenden Bereichen Maßnahmen zur Reduktion von psychischen Fehlbelastungen wichtig wären:

- Verbesserung der Arbeitsorganisation (z. B. Vermeidung häufiger Arbeitsunterbrechungen)
- Optimierung der Arbeitszeitgestaltung
- Verbesserung der Kommunikation
- Qualifizierung der Beschäftigten
- Veränderung der Führungskultur
- Veränderung der Arbeitsumgebung und Arbeitsmittel

Warum kann psychische Fehlbelastung krank machen?

Vielleicht kennen Sie das: Vor einem schwierigen medizinischen

Eingriff, einer Prüfung oder einem Konfliktgespräch sind Sie sehr nervös, ängstlich oder unsicher. In solchen Stress-Situationen erleben Menschen oft, dass Gedanken an die bevorstehende schwierige Situation körperliche Effekte nach sich ziehen. Je nach Person können das Durchfall, Übelkeit, Magenschmerzen, Appetitlosigkeit, Verspannungen, Herzjagen, Zittern, kalte Hände, Schwitzen etc. sein. Dieses Beispiel veranschaulicht, dass die Psyche (also Vorstellungen und Gedanken) massiven Einfluss auf körperliche Vorgänge hat.

Befindet sich ein Organismus ständig und unverändert im Aktivierungszustand, dann wird Stress chronisch, und damit steigt die Erkrankungswahrscheinlichkeit deutlich an. In internationalen Langzeitstudien wurde nachgewiesen, dass chronischer Stress häufig zu Herz-Kreislauf- und Muskel-Skelett- sowie zu psychischen Erkrankungen führen kann (z. B. Binnewies & Sonntag, 2006; Linton, 2001; Siegrist & Dragano, 2008). Demgegenüber reduziert eine humane Arbeitsgestaltung nicht nur das Erkrankungsrisiko der Beschäftigten, sondern gewährleistet auch, dass die Arbeitskraft der Mitarbeiter nicht in hohem Maße an ihren Arbeitsbedingungen aufgerieben wird.

Rechtliche Grundlagen

Bei der Evaluierung sind alle arbeitsbedingten Gefährdungen und Belastungen zu ermitteln und zu beurteilen – also physische und psychische Faktoren. Das ASchG weist immer wieder nicht nur auf die physikalischen Faktoren hin, die in der Arbeitswelt Relevanz haben (z. B. Arbeitsplatz, -mittel, -stoffe etc.), sondern auch auf die „weichen“ Faktoren (z. B. Arbeitsverfahren, -vorgänge, -organisation, soziale Beziehungen etc.), die es zu be-

rücksichtigen gilt. Solche Hinweise finden sich beispielsweise in § 4 Abs. 1 ASchG (Ermittlung, Beurteilung, Maßnahmen), § 7 (Grundsätze der Gefahrenverhütung), §§ 76 Abs. 1 und 81 Abs. 1 ASchG (Aufgaben von ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräften).

Leitfaden für die Arbeitsinspektionen



Der Leitfaden für die Arbeitsinspektionen, „Bewertung der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen bei der Kontroll- und Beratungstätigkeit“, ist in Zusammenarbeit aller Arbeitsinspektionen (Leitung: E. Huber) mit Arbeitspsychologinnen (Leitung: M. Molnar) entstanden und kann auch Betrieben eine Orientierung für die Herangehensweise bei der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen bieten. Er steht seit Anfang 2011 auf der Website der Arbeitsinspektion im BMASK. Zentraler Bestandteil des Leitfadens ist ein Kriterienkatalog (Leitfaden, S. 10–11), anhand dessen die ArbeitsinspektorInnen in den Betrieben konkrete Fragen stellen und eine Bewertung der Evaluierung vornehmen können. Die Inhalte des Kriterienkatalogs werden nachfolgend vorgestellt und praktisch erläutert.

Kriterienkatalog zur Bewertung der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen durch die Arbeitsinspektionen

1. Wurde die Evaluierung einschließlich Dokumentation (§§ 4 und 5 ASchG, § 23 KJBG, § 2a MSchG) im Betrieb/in der Arbeitsstätte durchgeführt?

2. Wurde im Rahmen der Evaluierung oder anderer betrieblicher Aktivitäten bei allen Arbeitnehmer/innen ermittelt und beurteilt, ob arbeitsbedingte psychische Fehlbelastungen vorliegen?

3. Wurden bei der Evaluierung oder anderen betrieblichen Aktivitäten folgende Themenbereiche potenzieller arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen einbezogen (§ 3 Abs. 2 ASchG – Stand der Erkenntnisse und § 7 – Grundsätze der Gefahrenverhütung)?

3.1. Fehlbelastungen durch Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten (z. B.: hohe körperliche und/oder geistige Belastung, hohe emotionale Belastung wie etwa häufiger Umgang mit unzufriedenen KundInnen, Über- oder Unterforderung durch die Aufgaben),

3.2. Fehlbelastungen durch das Sozial- und Organisationsklima (z. B.: mangelnde Unterstützung durch

Führungskraft bzw. KollegInnen, Benachteiligung/Nicht-Einbeziehung bestimmter Personengruppen, Informations- und Kommunikationsmängel, ungenügender Handlungsspielraum),

3.3. Fehlbelastungen durch die Arbeitsumgebung (z. B.: ungünstige Beleuchtung, Lärm, ungünstiges Umgebungsklima, Platzmangel, mangelhafte Arbeitsplatzausstattung und Arbeitsmittel, benutzungsunfreundliche Software),

3.4. Fehlbelastungen durch die Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation (z. B.: Doppelarbeit, unklare od. widersprüchliche Ziele / Zuständigkeiten und Rollenkonflikte, häufige Unterbrechungen, belastende Arbeitszeitgestaltung, keine Pausen, fehlende Information/Unterweisung).

Bei allen klassischen Evaluierungsthemen werden oftmals verschiedene Checklisten zu deren Überprüfung eingesetzt, die zu jedem Thema mehrere Prüfkriterien anbieten. So werden beispielsweise Gefahren durch elektrischen Strom entsprechend den Checklisten der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt auf www.eval.at mittels Kriterien wie z. B. „beschädigte Leitungen“ oder „schadhafte Geräte“ überprüft. Ob arbeitsbedingte

Arbeitsinspektion startet Informationskampagne in ausgewählten Branchen

Hinweis: Der Ausschuss hoher Arbeitsaufsichtsbeamter (SLIC) hat mit Vertretern und Vertreterinnen sämtlicher Mitgliedstaaten der Europäischen Union vereinbart, 2012 eine Inspektionskampagne in Bezug auf psychosoziale Risiken durchzuführen (<http://www.av.se/SLIC2012/>). In Österreich wird diese Kampagne von der Arbeitsinspektion im Jahr 2012 zunächst in den Branchen Hotel, Gastgewerbe und Transport/Verkehr umgesetzt. Weitergehende Informationen: <http://www.arbeitsinspektion.gv.at/Al/Gesundheit/Belastungen/seite070.htm> http://www.arbeitsinspektion.gv.at/Al/Gesundheit/gesundheit_im_betrieb_020.htm

psychische Fehlbelastungen vorliegen oder nicht, muss ebenfalls anhand von konkreten Kriterien geprüft werden, wie sie die vier Dimensionen im Kriterienkatalog des Leitfadens von 3.1. bis 3.4. darstellen. Psychische Fehlbelastungen können aus Merkmalen der Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten, des Sozial- und Organisationsklimas, der Arbeitsumgebung oder der Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation resultieren. Diese vier Dimensionen sind im Rahmen der Evaluierung jedenfalls abzudecken. Im Leitfaden werden dazu auch Beispiele genannt (Leitfaden, S. 12–13).

Verfahren zur Erhebung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen

So wie es z. B. ein Lärmmessgerät für Lärm und Bewertungsmethoden zur Beurteilung der Belastungen bei Lastenhandhabung gibt, so lassen sich arbeitsbedingte psychische Belastungen ebenfalls durch standardisierte und geprüfte Erhebungsinstrumente (Beispiele im



Foto: Fotolia/Benjamin Haas

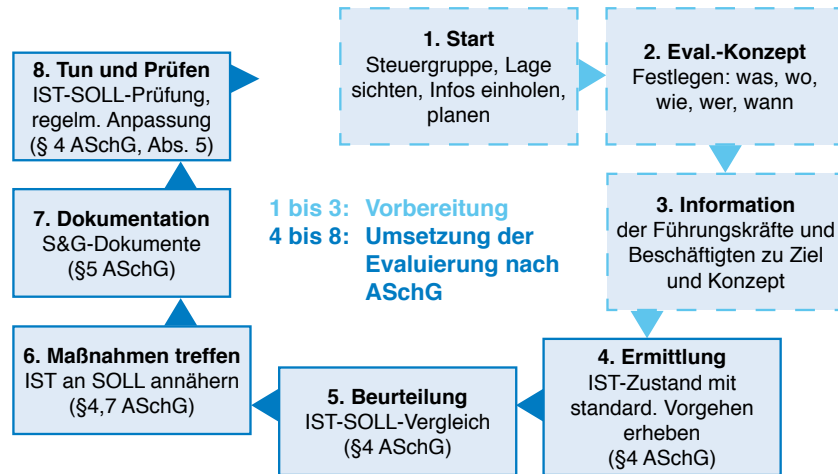
Leitfaden S. 14–16) abklären. Welche Eigenschaften (Muss-Anforderungen und Kann-Anforderungen) geeignete Verfahren haben sollen, wird auch im Leitfaden angesprochen (Leitfaden, S. 38).

4. Wie und mit welchen Verfahren/Methoden wurde die Ermittlung und Beurteilung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen durchgeführt?

4.1. Werden bei der Evaluierung Ergebnisse/Verbesserungsvorschläge anderer betrieblicher Aktivitäten (z. B. BGF-Gesundheitszirkel, Befragung von MitarbeiterInnen) genutzt?

Solche Erhebungsinstrumente können Checklisten, schriftliche Fragebögen, mündliche Einzel- oder Gruppeninterview-Leitfäden oder auch Beobachtungsinstrumente bzw. eine Kombination aus mehreren Methoden sein. Gemeinsam ist allen geeigneten Verfahren, dass sie auf einer fundierten fachlichen Basis beruhen und in der Regel testtheoretische Gütekriterien aufweisen. Solche Gütekriterien geben auf der Grundlage statistischer Kennwerte Auskunft darüber, in welchem Ausmaß ein Verfahren tatsächlich erfasst, was es erfassen möchte (Validität), ob das Ergebnis unabhängig von den AnwenderInnen ist (Objektivität) und ob das Instrument auch messgenaue Ergebnisse liefert (Reliabilität).

Eine Reihe von Verfahren wird beispielsweise auch in Deutschland bei der BAUA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) im Rahmen einer Sammlung mit dem Namen „Toolbox: Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen“ dargestellt. Zahlreiche Unterlagen bieten ebenfalls praktische Hilfestellung zu diesen Themen (z. B. Joiko, Schmauder, Wolff, 2006; Schmidt, 2010; Richter, Gruber, Uscilowska, Jancurova, Konova, 2008).



Die einzelnen Schritte der Vorbereitung und Evaluierung nach ASchG

Festlegung von geeigneten Maßnahmen

4.2. Die getroffenen Maßnahmen setzen vorwiegend bei der Quelle bzw. den Ursachen der arbeitsbedingten psychischen Fehlbelastungen, nicht nur beim Verhalten der Personen an (§ 7 ASchG)?

4.3. Ermittlung, Beurteilung und Maßnahmen erfolgen mit Vorrang für kollektiven Gefahrenschutz (ganzheitlich, arbeitsorganisatorisch, nicht diskriminierend) vor individuellem Gefahrenschutz (§ 7 ASchG)?

Diese Anforderungen (Gefahrenbekämpfung an der Quelle, Vorrang für kollektiven Gefahrenschutz gem. § 7 ASchG) galten schon bisher grundsätzlich bei der Gestaltung von präventiven Maßnahmen in Betrieben, und sie gelten auch für das Thema der psychischen Fehlbelastungen. Resultieren (physische und psychische) Fehlbelastungen beispielsweise aus störendem Lärm oder unzureichender Beleuchtung, aus unklaren Informationen oder häufigen Unterbrechungen der Arbeit, dann sind ursachenbezogene Maßnahmen zur Vermeidung oder Verringerung des jeweiligen Problems zu setzen. Maßnahmen zur Lärmreduktion, zur Beleuchtungsoptimierung, zur Erhöhung der Informationsklarheit und zur Mini-

mierung von Arbeitsunterbrechungen müssen dort ansetzen, wo ihre Quelle liegt. Die Anforderung aus § 7 ASchG „Vorrang des kollektiven Gefahrenschutzes vor dem individuellen“ zeigt: Prävention setzt an den Arbeitsbedingungen und nicht an den Personen an. Eine belastende Arbeitsbedingung ist für jede betroffene Person belastend und daher von ihr unabhängig. Die Optimierung einer ungenügenden Lärm- und Beleuchtungssituation, von unzureichenden Informationen, Arbeitsmitteln und zur Minimierung von Störungen kommt grundsätzlich allen Beschäftigten zugute, die in dieser Arbeitssituation stehen.

Dokumentation von festgestellten Fehlbelastungen und Maßnahmen

4.4. Wird die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen in die allgemeine Evaluierung (z. B. Evaluierung von Lärm/Vibrationen, Beinahe-Unfällen, Stichverletzungen) integriert?

4.5. Wurden bei der Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung die Ö-Normen ÖNORM EN ISO 10075 „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastungen“, Teil 1–3, berücksichtigt und sind die Maßnahmen im S+G-Dokument dokumentiert (§ 2 Abs. 6 DOK-VO)?

Häufig gestellte Fragen

Es antworten Dr. Elsbeth Huber (Projektleiterin des Leitfadens im Zentral-Arbeitsinspektorat) und Dr. Herbert Friesenbichler (Arbeitspsychologe der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt)

Müssen wir psychische Belastungen evaluieren? Wo steht das? ArbeitgeberInnen sind verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen (§ 4 ASchG). Psychische Belastungen gehören genauso dazu wie körperliche Belastungen.

Darf die Evaluierung psychischer Belastungen in der Mindesteinsatzzeit erfolgen? Wenn bereits eine Erstevaluierung vorliegt, so ist die Evaluierung psychischer Belastungen eine ergänzende Evaluierung. Diese kann daher in die Mindesteinsatzzeit eingerechnet werden. Nach geltendem Recht darf in die Mindesteinsatzzeit der Präventivdienste in Bezug auf die Evaluierung nur jene Zeit eingerechnet werden, die für „die Überprüfung und Anpassung der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen gemäß § 4 Abs. 4 und 5 samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente“ aufgewendet wird. Wichtig ist, dass die Evaluierung psychischer Belastungen in die allgemeine Evaluierung integriert wird.

Müssen alle Arbeitsplätze einzeln evaluiert werden? Nein, wenn Arbeitsplätze gleiche oder sehr ähnliche Belastungen aufweisen, kann ein Arbeitsplatz oder eine repräsentative Auswahl stellvertretend für die vergleichbaren Arbeitsplätze beurteilt werden. Allerdings trifft das nicht für alle inhaltlichen Aspekte zu. Gleiche Arbeitsplätze in verschiedenen Abteilungen oder Filialen können vor allem in Hinblick auf die sozialen Arbeitsbedingungen (Sozialklima, Mitarbeiterführung etc.) oder die Umgebungsbedingungen unterschiedlich sein.

Welches Vorgehen ist für die Evaluierung geeignet? Es sind Vorgehensweisen geeignet, welche die psychischen Arbeitsbelastungen (und nicht Personenmerkmale wie Zufriedenheit, Gesundheit oder Motivation etc.) möglichst systematisch, objektiv und umfassend messen und damit eine brauchbare Grundlage für die Entwicklung von Maßnahmen liefern. Prinzipiell können folgende Vorgehensweisen unterschieden werden: Arbeitsplatzbeobachtung durch geeignete ExpertInnen (z. B. ArbeitspsychologInnen), Befragung der MitarbeiterInnen mittels standardisierter Fragebögen/Interviews oder moderierter Gruppengespräche, die systematisch die vier Dimensionen (Aufgabenanforderungen und Tätigkeit, das Sozial-

und Organisationsklima, die Arbeitsumgebung sowie die Arbeitsabläufe und die Arbeitsorganisation) erfassen. Die Wahl der Methode hängt von der Betriebsgröße, der Organisation des Evaluierungsprozesses, den durchführenden Personen etc. ab.

Wie komme ich zu einem für meinen Betrieb passenden Evaluierungsvorgehen? Dazu empfehlen wir eine Beratung durch die Arbeitsinspektion, durch die AUVA oder durch qualifizierte ExpertInnen. Eine angemessene bzw. passende Vorgehensweise berücksichtigt Belastungen, die sich aus den vier Dimensionen – also aus Aufgabenanforderungen und Tätigkeit, Sozial- und Organisationsklima, der Arbeitsumgebung sowie aus den Arbeitsabläufen und der Arbeitsorganisation – ergeben.

Kann ich für meinen Betrieb einen Fragebogen „maßschneidern“? Nein, es sind standardisierte (methodisch qualitätsgesicherte) und erprobte Verfahren einzusetzen. Sie liefern nicht nur gültige Messergebnisse, sondern geben auch Orientierung, wie ein Messergebnis qualitativ zu beurteilen ist. Der Leitfaden der Arbeitsinspektion enthält beispielhaft eine Liste mit solchen Verfahren.

Muss ich psychische Belastungen evaluieren, auch wenn es keine Probleme gibt? Ja, die Evaluierungspflicht ist nicht problemabhängig. Zudem sind psychische Fehlbelastungen nicht immer offensichtlich. Eine Evaluierung kann nicht nur der Beseitigung von Gesundheitsgefahren dienen, sondern auch einer generellen Verbesserung von Arbeitsbedingungen.

Wenn die psychischen Belastungen gemessen wurden, ist die Evaluierung nach ASchG dann abgeschlossen? Nein, die Messung der Belastungen ist nur der erste Schritt. Es folgen noch zwei Schritte: 1. Die Beurteilung der Messergebnisse (Wo sind Fehlbelastungen/ Handlungsbedarf?) 2. Auf Basis der Beurteilung erfolgt das Herzstück der Evaluierung: die Festlegung geeigneter Maßnahmen, um Arbeitsbedingungen zu verbessern und somit psychische Fehlbelastungen zu reduzieren.

Was sind geeignete Maßnahmen? Das Ziel jeder Ermittlung und Beurteilung nach § 4 und 5 ist es, auf Basis der Ergebnisse gezielt entsprechende präventive Maßnahmen abzuleiten. Dabei geht es entsprechend den Grundsätzen der Gefahrenverhütung (§7 ASchG) in erster Linie um die Gestaltung der Arbeitsplätze, der Arbeitsinhalte, der Organisation und der sozialen Rahmenbedingungen. Gute Maßnahmen wirken an der Quelle und sind kollektiv wirksam. Abschließend sollte die Frage beantwortet werden können, welche konkreten Probleme mit den Maßnahmen gelöst wurden.

Jede Feststellung von vorliegenden Belastungen – ob sie nun physisch oder psychisch sind – sollte in den Sicherheits- und Gesundheitschutzdokumenten so festgehalten werden, dass klar ist, wo welche Gefahren/Belastungen auftreten und welche Maßnahmen dagegen gesetzt werden. Alle im Betrieb vorhandenen Dokumente und Formulare können dafür selbstverständlich wie bisher genutzt werden. Festgestellte psychische Fehlbelastungen und die festgelegten Maßnahmen werden hier einfach ergänzt. ■

LITERATUR

- Binnewies, C. & Sonntag, S. (2006): Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Arbeitsleistung. In: Stress im Erwerbsleben: Perspektiven eines integrativen Gesundheitsmanagements. Leidig u. a. (Hg.), Lengerich: Pabst, S. 47–69.
- Holm, M. & Geray, M. (2011): Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hg.), Dortmund.
- Huber, E. & Molnar, M.: Bewertung der Evaluierung psychischer Fehlbelastungen bei der Kontroll- und Beratungstätigkeit. Leitfaden für die Arbeitsinspektionen. BMASK (Hg.), Mai 2011.
- Joiko, K., Schmauder, M., Wolff, G. (2006): Belastung und Beanspruchung im Berufsleben: Erkennen – Gestalten. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hg.), Dortmund.
- Linton, S. J. (2001): Occupational psychological factors increase the risk for back pain: A systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 11, 1, 53–56.
- Molnar, M. (2011): Evaluierung arbeitsbedingter psychischer (Fehl-)belastungen. In: *Handbuch ArbeitnehmerInnenschutz*, Band Erläuterungen Teil 2, Register 11, Kapitel 8.1. bis Kap. 9.10., WEKA-Verlag, Wien.
- ÖNORM EN ISO 10075-1: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung, Teil 1.
- Richter, G., Gruber, H., Uscilowska, A., Jancurova, L., Konova, D. (2008): Leitfaden für die Gefährdungsbeurteilung in Klein- und Mittelbetrieben. 5 Psychische Belastungen. Ermittlung und Bewertung von Gefährdungen; Festlegen von Maßnahmen. Internationale Vereinigung für soziale Sicherheit (Hg.), Verlag Technik und Information e.K. Bochum.
- Schmidt H. et al (2010): Der Leitfaden zum Screening Gesundes Arbeiten – SGA. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hg.), 2. Auflage, Berlin.
- Siegrist, J. & Dragano, N. (2008): Psychosoziale Belastungen und Erkrankungsrisiken im Erwerbsleben. *Bundesgesundheitsblatt-Gesundheitforschung-Gesundheitsschutz* (online), 51, 305–312.

Kompaktseminar

Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen

Dr. Elsbeth Huber (BMASK, Zentral-Arbeitsinspektorat),
Mag. Martina Molnar
(humanware GmbH)

**Mittwoch, 25. April 2012,
9 bis 17 Uhr, Wien**

Mehr Information unter:
organisationsassistentz@humanware.at

Dr. Herbert Friesenbichler:
Arbeitspsychologe,
AUGA-Hauptstelle
Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung

Dr. Elsbeth Huber: Fachärztin für Arbeitsmedizin, Leiterin der Abteilung Arbeitsmedizin und Arbeitshygiene im BMASK, Vizepräsidentin der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin, FH-Lektorin

Mag. Martina Molnar: Gesundheits- und Arbeitspsychologin, GF humanware GmbH, Lektorin für Arbeitspsychologie an der Universität Wien (Fakultät für Psychologie)



ZUSAMMENFASSUNG



Im Beitrag wird erläutert, was unter psychischen Fehlbelastungen zu verstehen ist und wie auf der Basis der gültigen rechtlichen Bestimmungen psychische Fehlbelastungen evaluiert werden können. Dies geschieht durch die Ermittlung und Beurteilung von Merkmalen der Arbeitsinhalte und Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, des Sozial- und Organisationsklimas sowie der Arbeitsabläufe und der Arbeitsorganisation. Daraus sind geeignete – ursachenbezogene und kollektiv wirksame – Maßnahmen zur Reduktion von psychischen Fehlbelastungen abzuleiten. ■

SUMMARY



The text explains what mental stress is and how it can be assessed on the basis of the current legal provisions. Assessment includes establishing and evaluating criteria related to work content and activities, to the working environment, the social and organizational atmosphere, and to operational procedures and organization. This serves as a basis for adequate (i.e. cause-related and collectively effective) measures against mental stress. ■

RÉSUMÉ



On explique ce qu'il convient de comprendre par surcharge psychique, et comment on peut évaluer des surcharges psychiques sur la base des dispositions juridiquement valables. Ceci s'est produit par le biais de l'évaluation et de l'appréciation des caractéristiques du contenu et des activités du travail, de l'environnement au travail, du climat social et organisationnel ainsi que des processus du travail et de son organisation. Il s'ensuit des mesures adaptées (relatives aux causes et efficaces au niveau collectif) afin de réduire les surcharges psychiques. ■