

EVALUIERUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN AM ARBEITSPLATZ –

GESETZLICHE PFLICHT UND UNTERNEHMERISCHE CHANCE

ANSTEIGENDER TREND PSYCHISCHER ERKRANKUNGEN

In vielen Branchen stellen psychisch bedingte Erkrankungen mittlerweile die Hauptursache für Arbeitsunfähigkeit dar. Nach Schätzungen des Wirtschaftsforschungsinstituts lassen sich etwa ein Drittel der Invaliditätsfälle auf psychische Erkrankungen zurückführen (WIFO-Fehlzeitenreport, 2015). Weiters verursachen chronische Rückenschmerzen, bei denen 60 % als psychisch verursacht gelten, volkswirtschaftliche Kosten von etwa 3 Mrd. Euro. Besonders betroffen sind Dienstleistungsbranchen mit direktem Kundenkontakt, hohem Erfolgsdruck sowie hohen geistigen Anforderungen u.a. an die Beschaffung und Verarbeitung von Informationen bei zugleich hoher Eigenverantwortung.

PSYCHISCHE EVALUIERUNGSPFLICHT SEIT 1.1.2013

Der Gesetzgeber hat bereits 2013 darauf reagiert und die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers für seine MitarbeiterInnen explizit auf psychische Belastungen am Arbeitsplatz ausgeweitet. Die ASchG-Novelle legt dazu fest, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, Risiken der Arbeitnehmer durch psychische Belastungen am Arbeitsplatz systematisch zu ermitteln, zu beurteilen und diesen durch geeignete Maßnahmen präventiv entgegenzuwirken (vgl. §§ 4f. und 7 ASchG). Generell ist die Evaluierung auf einem aktuellen Stand zu halten.

Die Kontrollkompetenz obliegt dem Arbeitsinspektorat, welches in letzter Zeit nach deren Aufforderungen vermehrt Strafen ausspricht. Deren Höhe beträgt zwischen 166 Euro und 8.324 Euro. Im Wiederholungsfall beläuft sich die Verwaltungsstrafe zwischen 333 Euro und 16.659 Euro (vgl. § 130 Abs 1 Z 23 ASchG).

NUR BÜROKRATIE?

Neben der Erfüllung gesetzlicher Vorschriften und der Reduktion von Haftungsrisiken eröffnet die Umsetzung der Evaluierungspflicht psychischer Belastungen am Arbeitsplatz der Unternehmensführung eine Reihe von Chancen zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit ihrer Organisation. Damit ist die Evaluierung psychischer Belastungen

nicht nur eine neue bürokratische Pflicht sondern dient zugleich der

- ▮ Verringerung von Fehlbeanspruchungen und Fehlzeiten
- ▮ Verbesserung des Arbeitsklimas
- ▮ Steigerung der Mitarbeitermotivation, -bindung und -produktivität
- ▮ Erhöhung der Arbeitgeberreputation und -attraktivität

VORBEHALTE IN DER PRAXIS

In der Praxis bestehen allerdings noch erhebliche Unsicherheiten und Vorbehalte gegenüber der Umsetzung einer solchen Evaluierung. Insbesondere bei folgenden Fragen wenden sich Personalverantwortliche sehr häufig an das Institut für Gesundheitsmanagement (IGeM):

- ▮ Wie kann ich sicherstellen, dass ich meine gesetzlichen Verpflichtungen erfülle?
- ▮ Mit welchen Methoden können psychische Belastungen am Arbeitsplatz systematisch erhoben werden?

- Wie können psychische Belastungen am Arbeitsplatz dabei von den individuellen psychischen Problemlagen der MitarbeiterInnen abgegrenzt werden?
- Mit welchen – auch wirtschaftlich vertretbaren Maßnahmen – kann ihnen präventiv entgegen gewirkt werden?
- Wie lassen sich einzelne Maßnahmen und Interventionen in einen langfristigen und systematischen Prozess der betrieblichen Gesundheitsförderung integrieren?

IGEMI-KONZEPT: 4 EXPERTEN-BAUSTEINE

Als Lösungsansatz zu diesen Fragestellungen hat das IGeMI ein flexibles und unbürokratisches Konzept mit vier Experten-Bausteinen entwickelt (siehe Grafik). Je nach Stand der Vorarbeiten können diese einzeln und in Kombination eingesetzt werden:



BAUSTEIN 1: Definition der Tätigkeitsfelder

In einem ersten Schritt gilt es nach einer Festlegung der zu evaluierenden Tätigkeiten und Bereiche, die erforderlichen Daten und Informationen zu Arbeitsbedingungen und psychischen Belastungen der MitarbeiterInnen zusammenzustellen bzw. zu erheben.

Häufig sind in Unternehmen bereits Routinedaten (z.B.: Altersstruktur, Fehlzeiten, Überstunden) oder Ergebnisse durchgeführter Befragungen vorhanden. Eventuell ist eine zusätzliche Datenerhebung erforderlich. Dabei können sowohl qualitative Methoden (z.B. moderierte Workshops, Interviews, Beobachtungen) als auch quantitative Methoden (Online- oder Pencil-Befragung mit einem standardisierten Fragebogen) eingesetzt werden.

UNSERE EMPFEHLUNGEN

- Die gewählte Methode muss nicht nur den aktuellsten wissenschaftlichen Standards genügen, sondern auch der individuelle Kontext jeder Organisation muss bei der Wahl und Adaptierung des Erhebungsinstruments berücksichtigt werden.
- Wichtig ist, sinnvolle inhaltliche Schwerpunkte während der Ermittlung festzulegen und hohe Anforderungen an den Datenschutz zu stellen. Denn teilweise werden sensible gesundheits-bezogene Individualdaten erhoben. Hierbei hat sich die Zusammenarbeit mit einer externen Institution wie einem universitären Institut bewährt, da sie die Akzeptanz der Befragung seitens der MitarbeiterInnen fördert.

BAUSTEIN 2: Auswertung & Interpretation

Zunächst gilt es, Daten aus verschiedenen Quellen zu konsolidieren. Danach sind die Rohdaten aufzubereiten und statistisch zu analysieren. Hierbei wird in der Regel eine spezialisierte Auswertungssoftware, die eine umfassende Analyse des Datenmaterials ermöglicht, eingesetzt. Weiters werden die gewonnenen Ergebnisse kommunikativ aufbereitet. Damit ist eine sinnvolle Interpretation und das Ableiten der richtigen Schlüsse möglich. Abschließend erfolgt - auf Basis der erhobenen und ausgewerteten Daten - eine umfassende Beurteilung der aktuellen Situation bezüglich psychischer Belastungen in einem Unternehmen. Folglich können Schwachstellen und Risikofaktoren systematisch identifiziert werden.

BAUSTEIN 3:

Entwicklung wirksamer Maßnahmen

Der dritte Baustein umfasst die Entwicklung hilfreicher Maßnahmen und Interventionen, um identifizierte Schwachstellen zu beheben sowie Belastungen und daraus resultierende Gesundheitsrisiken zu minimieren.

Laut des Arbeitsschutzgesetzes sind arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse nach dem neuesten Stand zu berücksichtigen. Diese können sowohl verhältnisbezogen (d.h. die Arbeitsgestaltung betreffend) als auch verhaltensbezogen (d.h. die individuellen Kompetenzen und Verhaltensweisen betreffend) sein. Abschließend werden diese Maßnahmen mit einer konkreten Umsetzungsplanung hinterlegt. Weiters sollte eine Wirksamkeitskontrolle der implementierten Maßnahmen nach einem festgelegten Zeitraum mitgeplant werden. Die Planung und Umsetzung gesundheitsfördernder Maßnahmen wie auch die nachgelagerte Wirksamkeitsprüfung werden im Zuge der Kontrollen des technischen Arbeitsschutzes überprüft.

UNSERE EMPFEHLUNGEN

- Nach unserer Erfahrung hat sich ein von Fachexperten begleitetes schlankes Workshop-Konzept bewährt. Dabei setzen sich Geschäftsführung und MitarbeiterInnen getrennt und auf Basis eines strukturierten Moderationskonzepts mit den Ergebnissen der Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen auseinander. Gemeinsam werden zielführende Maßnahmen erarbeitet.
- Die identifizierten Maßnahmen sollten priorisiert werden. Insbesondere sollten Quick Wins – effektive Interventionen mit rasch spürbaren Wirkungen – kurzfristig realisiert werden.

BAUSTEIN 4: Dokumentation

Im letzten Schritt verlangt der Gesetzgeber die Dokumentation des Vorgehens und der Ergebnisse. Dabei sind neben den gesetzlichen Anforderungen auch die spezifischen Informationsbedarfe unterschiedlicher Adressaten und Stakeholder zu berücksichtigen.

UNSERE EMPFEHLUNGEN

- Eine Erstellung differenzierter Berichte für das Arbeitsinspektorat, für die Unternehmensführung, für MitarbeiterInnen, etc. ermöglicht, jeden Stakeholder gezielt anzusprechen.
- Die Dokumentation für die Aufsichts- und Arbeitsschutzbehörden muss so aufbereitet sein, dass die Erfüllung aller Kriterien der Evaluierungspflicht psychischer Belastungen klar ersichtlich ist.

FAZIT

Die hier beschriebenen Bausteine bieten ein umfassendes Konzept, um den gesetzlichen Anforderungen einer Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz gerecht zu werden. Sie können natürlich auch einzeln zum Einsatz kommen, etwa wenn die psychische Evaluierung in Teilen schon umgesetzt wurde. Generell ist mit der Durchführung einer psychischen Evaluierung eine unternehmerische Chance verbunden. Diese konkretisiert Univ.-Prof. Dr. Stummer, Co-Leiter des IGeMI, folgendermaßen: „Erkrankt in einem Betrieb mit 100 MitarbeiterInnen nur einer weniger psychisch, sind die Evaluierungs- und Verbesserungsmaßnahmen, die schnell spürbar sind, ökonomisch schon im ersten Jahr wieder verdient.“

Darüber hinaus ergeben sich aus der Zusammenarbeit mit dem Institut für Gesundheitsmanagement und Innovation (IGeMI) für Unternehmen insbesondere folgende Vorteile:

- Hohe Akzeptanz durch Arbeitsinspektorate auf Grund der Nutzung neuester wissenschaftlicher Standards sowie gesetzeskonformer Dokumentation
- Hohe Akzeptanz unter MitarbeiterInnen durch neutrale Moderation sowie Garantie der größtmöglichen Anonymität und Datensicherheit
- Individualisierte Konzepterstellung und unternehmensspezifische Durchführung der Evaluierung psychischer Belastungen (z.B. Ableitung individueller Maßnahmen)
- Maßgeschneiderte Vermittlung von Knowhow durch bedarfsbezogene Durchführung von Führungskräfte-Workshops und Mitarbeiter-Schulungen

SIE HABEN WEITERE FRAGEN?

Frau Mag. Katzdobler steht Ihnen sehr gern per Mail sabine.katzdobler@uni-seeburg.at oder per Telefon +43 6212 2626-30 zur Verfügung. Ergänzende Fachinformationen finden Sie auf

WWW.IGEMI.AT.

UNIV. PROF. DR. ACHIM HECKER
Professor für Innovationsmanagement
Leiter des IGeMI und der Privatuniversität
Schloss Seeburg



UNIV. PROF. DR. HARALD STUMMER
Professor für Management mit Schwerpunkt
Organisation und Gesundheitsmanagement,
Co-Leiter des IGeMI



MAG. SABINE KATZDOBLER
Wissenschaftliche Mitarbeiterin & Consultant



SIE HABEN WEITERE FRAGEN?

Frau Mag. Katzdobler steht Ihnen sehr gern per Mail sabine.katzdobler@uni-seeburg.at oder per Telefon +43 6212 2626-30 zur Verfügung. Ergänzende Fachinformationen finden Sie auf

WWW.IGEMI.AT.