

ABSCHLUSSBERICHT ZUM JAP 2010

„Leitfaden für die Arbeitsinspektionen zur Bewertung der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen“

von Mag.^a Julia Steurer und Dr.ⁱⁿ Elsbeth Huber

TEIL I KONZEPTION	2
Grundlegendes	2
Was sind arbeitsbedingte psychische Fehlbelastungen?.....	2
Warum ein österreichischer Leitfaden?.....	3
Leitfaden-Projektgruppe.....	4
Ablauf des Projekts	4
Prozess.....	5
Zwei Trainingsworkshops und die Erprobung des Leitfadens in Betrieben.....	5
Zwei Workshops zum Erfahrungsaustausch	6
Ergebnis-, Prozess- und Leitfadenevaluation	6
Kurzüberblick „Umsetzung § 4 ASchG“	7
TEIL II ERGEBNISSE	9
Ergebnisse Erfahrungsworkshops	9
Allgemeine Arbeitsplatzevaluierung?	9
Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen?	9
Angemessene Inhalte / Verfahren / Beteiligung?.....	10
Angemessene Beurteilung / Maßnahmen / Beteiligung?	11
Erste Eindrücke aus 59 Besichtigungen	13
Evaluierungsworkshop im Projektteam	15
Inhalt Leitfaden	15
Resümee	16

In **Teil I Konzeption** ist beschrieben, warum und auf welche Weise es zu dem Leitfaden „Bewertung der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen bei der Kontroll- und Beratungstätigkeit“ kam.

In **Teil II Ergebnisse** werden die einzelnen Schritte im Ablaufschema bei Beratung und Kontrolle zur Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastung erläutert und Ergebnisse und Erkenntnisse aus den ersten 59 Betriebsberatungen, bei denen der Leitfaden eingesetzt und auf Anwendbarkeit getestet wurde, dargestellt.

TEIL I KONZEPTION

Grundlegendes

Was sind arbeitsbedingte psychische Fehlbelastungen?

Psychische Fehlbelastungen sind Einflüsse, die von außen auf die Beschäftigten einwirken und als psychisch belastend empfunden werden. Danach können sich **alle Belastungen psychisch negativ auswirken**. Psychische Fehlbelastungen treten häufig in kombinierter Form auf, beispielsweise Lärm in Verbindung mit Zeitdruck bei Nachtarbeit. Entscheidend ist hier die Dauer und Intensität der jeweiligen Belastung.

Eine Fehlbelastung ist zu viel, zu wenig oder eine falsche Anforderung, die den menschlichen Leistungsvoraussetzungen nicht entspricht.

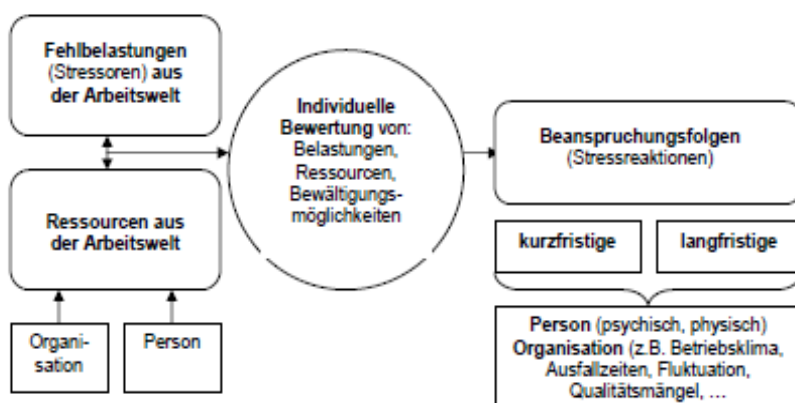


Abbildung 1: Kurz- und langfristige Folgen von arbeitsbedingten psychischen Fehlbeanspruchungen (psychisch, physisch und organisatorisch) In: Molnar M.: Psychische Belastungen: Evaluierung – Vorbeugung – Arbeitsgestaltung. In: Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft⁵, Bohmann-Verlag, 2010

Abbildung 1 zeigt, in Anlehnung an das Beanspruchungs-Belastungs-Modell, wie Fehlbelastungen (Stressoren) und Ressourcen aus der Arbeitswelt sich in Beanspruchungsfolgen auswirken können. Um **negativen Folgen** bereits präventiv

entgegenzuwirken, muss versucht werden, potentielle Fehlbelastungen möglichst zu vermeiden.

Bei der Evaluierung psychischer Belastungen sollen arbeitsbedingte psychische Fehlbelastungen systematisch ermittelt und beurteilt bzw. bewertet werden. Die dabei getroffenen und umgesetzten **Maßnahmen** tragen essentiell zur Reduzierung von Fehlbelastungen in der Arbeitswelt bei. Die Evaluierung psychischer Belastungen ist ein Bestandteil der allgemeinen Evaluierung **gemäß § 4 ASchG**.

Warum ein österreichischer Leitfaden?

Das gemeinsame Ziel der österreichischen Arbeitsschutzstrategie 2007 bis 2012 ist unter anderem die Reduktion von psychischen Belastungen und Erkrankungen, insbesondere auch die Prävention von Gewalt am Arbeitsplatz.

Im Jahr 2012 wird von den europäischen Arbeitsinspektionen eine Kampagne zur „Evaluierung psychischer Belastungen“ europaweit umgesetzt (siehe dazu auch www.av.se/SLIC2012). Der hier beschriebene und im Rahmen eines Projektes entwickelte Leitfaden steht nun auch allen EU-Ländern in Deutsch und Englisch als gutes Beispiel zur Verfügung.

Ausgangslage:

Um mehr Klarheit bei diesem Thema zu bekommen, wurde 2010 der Jahresschwerpunkt (JAP) „Evaluierung psychischer Belastungen“ in der Arbeitsinspektion (AI) umgesetzt. Gemeinsam mit einer Vertreterin des Verkehrs-Arbeitsinspektorates (VAI) wurde in einem Projektteam aus acht Arbeitsinspektor/innen und drei externen Arbeitspsychologinnen der Leitfaden: **„Bewertung der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen bei der Kontroll- und Beratungstätigkeit“** als Standard und Rahmen für die Tätigkeit der Arbeitsinspektor/innen entwickelt und in der Praxis erprobt.

Ziele des Leitfadens:

- Kriterien, Qualitätsstandards und konkrete Inhalte für Arbeitsinspektor/innen zur Bewertung der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen festlegen;
- Klarheit hinsichtlich der Aufgaben und Rolle der Arbeitsinspektion bei Beratung und Kontrolle zu diesem Thema zu schaffen;
- Betriebe und Expert/innen, z.B. Präventivfachkräfte (PFK) und sonstige Fachpersonen, z.B. Arbeits- und Organisationspsycholog/innen zu motivieren, sich mit diesem Thema aktiv und ganzheitlich auseinander zu setzen,
- Begriffe zu klären und Bewusstsein zu schaffen, was psychische (Fehl)belastung, (Fehl)beanspruchung, Stress, etc. ist. Bewusstsein für die vier Dimensionen und Kategorien arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen zu schaffen,

- Die Ganzheitlichkeit physischer und psychischer Belastungen zu thematisieren und in den Mittelpunkt zu stellen,
- Die Integration der Evaluierung psychischer Fehlbelastungen in die allgemeine Evaluierung zu erleichtern.

Leitfaden-Projektgruppe

Die Projektgruppe bestand aus

Arbeitsinspektor/innen:

Dr.ⁱⁿ Elsbeth Huber (Projektleitung), Dipl.-Ing.ⁱⁿ Elke Fuchs, Mag.^a (FH) Verena Gradisar, Susanne Huszar, Susanne Pfneiszl, Dr.ⁱⁿ Friederike Sachornig-Tumlirz, Ing. Peter Stadelmann, Gabriele Kaida (VAI)

Arbeitspsychologinnen:

Mag.^a Martina Molnar (humanware GmbH, Leitung), Mag.^a Brigitta Gruber (arbeitsleben), Mag.^a Susanne Hickel (health consult)

Ablauf des Projekts

Die Projektgruppe erarbeitete gemeinsam ein Konzept zum **Leitfaden** und auch zu den **begleitenden Trainings** zur Bewertung der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen für die Arbeitsinspektor/innen aus.

Abbildung 2 zeigt die Mitwirkenden und den Ablaufprozess des Projekts. Im folgenden Kapitel wird der Weg zum Leitfaden detailliert beschrieben.

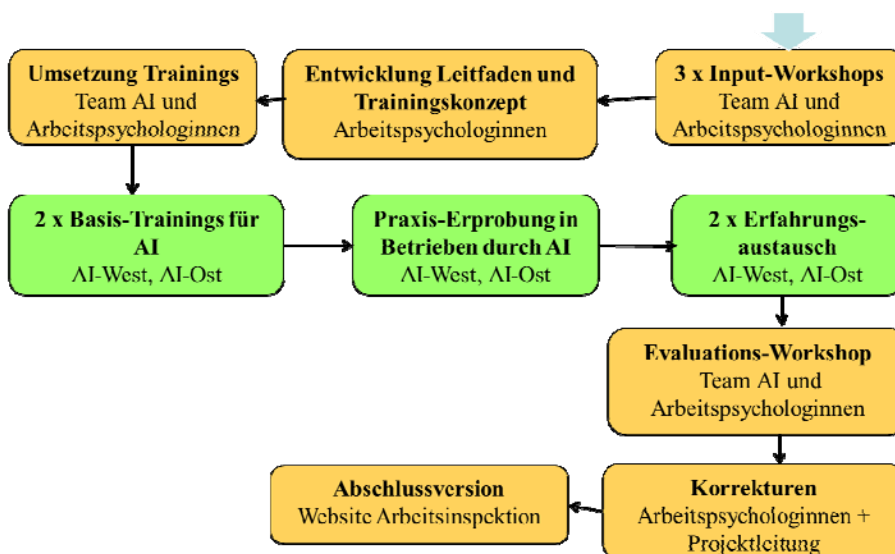


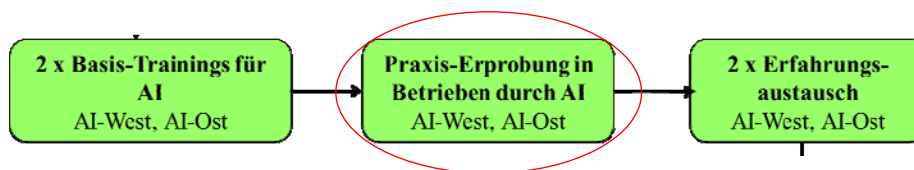
Abbildung 2: Mitwirkende und Ablaufprozess

Prozess

Planung und Entwicklung des Leitfadens:

In einem gemeinsamen **Input-Workshop** des Projektteams (Arbeitsinspektor/innen und Arbeitspsychologinnen) verständigte man sich zu Beginn (Juni 2010) über Erwartungen und Ziele des Projekts.

Das **Konzept für einen Leitfaden und die begleitenden Trainings** wurde von den drei externen Arbeitspsychologinnen entwickelt und anschließend mit den Projektteammitgliedern abgestimmt. Beim zweiten und dritten PT-Treffen im Juli und September 2010 wurden die Rückmeldungen und Diskussionsergebnisse zusammengetragen, der Aufbau, Inhalte und Philosophie des Leitfadens festgelegt, eine Checkliste für die Erhebungen der Arbeitsinspektor/innen, sowie eine Verfahrensliste und ein Trainingskonzept fertig gestellt. Mit Abschluss des dritten PT-Treffens war das Leitfaden-Erstkonzept fertig gestellt und die Trainingsworkshops bzw. die Erprobung des Leitfadens in der praktischen betrieblichen Beratung konnten beginnen.



Zwei Trainingsworkshops und Erprobung des Leitfadens in Betrieben:

30 Arbeitsinspektor/innen der AI Wien, NÖ, Burgenland, Steiermark (AI-Ost) und OÖ, Salzburg, Tirol, Vorarlberg (AI-West) trafen einander im Oktober 2010 zu zwei ganztägigen **Basis-Trainings**. An diesen Trainings und der betrieblichen Erprobung nahmen auch eine Vertreterin des VAI und ein Vertreter der Land- und Forstwirtschaftsinspektionen (LIF) teil.

Die Schulung umfasste die wesentlichen Inhalte und die Anwendung des Leitfadens in der Praxis. Die Motivation der beteiligten Arbeitsinspektor/innen war zu diesem Zeitpunkt sehr unterschiedlich. Einige Arbeitsinspektor/innen standen anlassbezogen in Betrieben gerade vor der Frage „Und wie geht man nun optimal mit arbeitsbedingten psychischen Fehlbelastungen um?“, andere hatten Kontakt mit Betrieben, in denen individuelle Krisensituationen (Selbstmorde in den Betrieben, Personalabbau) zu verkraften waren und sich deshalb Betriebsvertreter/innen an die Arbeitsinspektor/innen gewendet hatten, wieder andere interessierte das Thema und die Vorgehensweise hinsichtlich der Bewertung der Evaluierung eher allgemein, ohne direkten Anlass. Bereits während der Schulung unterzogen die Arbeitsinspektor/innen den Leitfaden in einem so genannten Trockentraining kritisch

einer ersten Prüfung. Unter anderem in Rollenspielen bereiteten sich die Arbeitsinspektor/innen gezielt auf die realen Situationen im Betrieb vor und erprobten den Leitfaden mit gezielten Fragen an die Arbeitgeber/innen nach dem Stand der Evaluierung psychischer Belastungen.

Danach fanden zwischen Oktober und November 2010 insgesamt **59 betriebliche Besichtigungen** statt, bei denen der Leitfaden seiner ersten **Praxis-Erprobung in Betrieben** standhalten musste. Die Vorabtestung des Leitfadens im Einsatz mit speziell geschulten Arbeitsinspektor/innen stellte sich als richtiges und wichtiges Feedbackinstrument heraus.

Die besuchten Betriebe waren aus den unterschiedlichsten Branchen. Ca. **30 % der Betriebe waren aus dem Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen**. Aus dem Bereich **unternehmensbezogene Dienstleistungen** (Callcenter, Reinigungsdienst, Sicherheitsdienst) **waren 14%**. Aber auch Betriebe aus den Bereichen Bauwesen, Hotel und Gastronomie, Einzelhandel, Elektrizitätserstellung, Landverkehr/Spedition, Metallerzeugung und ein Steinbruch wurden besichtigt (Aufzählung exemplarisch). Es waren zu **29% kleine** (< 50 MA), zu **39% mittlere** (51-250 MA) und zu **32% große** (>251 MA) Betriebe. Die Inspektor/innen wählten die Betriebe nach eigenem Ermessen aus (anlassbezogene Kontrollen/Routinekontrollen).

Zwei Workshops zum Erfahrungsaustausch

Nach Abschluss der Betriebsbesichtigungen trafen die 30 beteiligten Arbeitsinspektor/innen und die Leiterinnen der Projektteams (Dr.ⁱⁿ Elsbeth Huber und Mag.^a Martina Molnar) neuerlich zu einem abschließenden Erfahrungsaustausch zusammen. Dabei wurden systematisch die gewonnenen Erkenntnisse aus den 59 Betriebsbesichtigungen am 16. und 17.11.2011 in zwei ganztägigen **Erfahrungsworkshops** aufgearbeitet.

Auf den Ergebnissen der Workshops bzw. Rückmeldungen beruhende notwendige Korrekturen wurden vor Veröffentlichung des Leitfadens eingearbeitet. Die Korrekturen betrafen primär die Umbenennung des Kapitels „Checkliste“ in „Kriterienkatalog“. Neben einer Ergebnis-Evaluation wurde auch eine Prozess-Evaluation und eine Bewertung des Leitfadens (Brauchbarkeit) Selbstevaluation durchgeführt. Die daraus resultierenden Ergebnisse sind im nächsten Abschnitt zusammengefasst.

Ergebnis-, Prozess- und Leitfadenevaluation

Nachfolgend wird ein kurzer Überblick über die Ergebnisse gegeben.

Ergebnisevaluation:

Hierbei wurden die Anzahl der Besichtigungen, Branchen der Betriebe, Gründe für die Auswahl der Betriebe, die Gesprächspartner/innen und der Evaluierungsstand im Betrieb ausgewertet. Angewandtes Verfahren und abgeleitete Maßnahmen wurden in Bezug auf verschiedene Kriterien analysiert.

Beispiele für Analysekriterien zu Verfahren und abgeleiteten Maßnahmen:

- Wurden standardisierte und arbeitsbedingungsbezogene Verfahren bei der Evaluierung eingesetzt?
- Welche Maßnahmen wurden dabei abgeleitet und umgesetzt?
- Setzen die Maßnahmen an der Quelle an?
- Sind die Maßnahmen kollektiv wirksam?

Die ersten Ergebnisse deuten an, dass die Umsetzung von wirkungsvollen Maßnahmen in den Betrieben noch verbessert werden muss.

Prozessevaluation:

Mittels gegenseitiger Interviews in Zweier-Teams wurden das Klima zu Gesprächsbeginn, der Gesprächsverlauf im Betrieb und das Gesprächsklima am Ende erörtert. Dabei kam man zu dem Ergebnis, dass das Klima meist am Ende des Gesprächs und der Beratung wesentlich besser war als zu Beginn („Anfreunden“ der Betriebsvertretung mit dem für sie neuen Thema).

Zusätzlich tauschten sich die Arbeitsinspektor/innen darüber aus, was und warum gut und weniger gut bei der Besichtigung verlief. Detaillierergebnisse finden sich im Kapitel „Erste Eindrücke“.

Leitfadenevaluation:

In Vierergruppen wurde über den Leitfaden und das 2-stufige Seminar diskutiert. Dabei wurden der Leitfaden und das 2-stufige Seminar als Hilfsmittel für die Besichtigungen der Arbeitsinspektor/innen bewertet und festgehalten, was für die Implementierung des Themas „Evaluierung psychischer Belastungen“ künftig noch notwendig ist.

Kurzüberblick „Umsetzung § 4 ASchG“

Bevor die Ergebnisse der Besichtigungen im Detail dargestellt werden, gibt Abbildung 3 (Ablaufschema einer Kontrolle der Arbeitsinspektor/innen im Leitfaden) einen Überblick der Ergebnisse zur Evaluierung psychischer Fehlbelastungen aus den 59 Betrieben. Die genauen Inhalte aus den ersten Erfahrungen und Erläuterungen zum Verständnis der erforderlichen Abläufe sind in **TEIL II ERGEBNISSE** dargestellt.

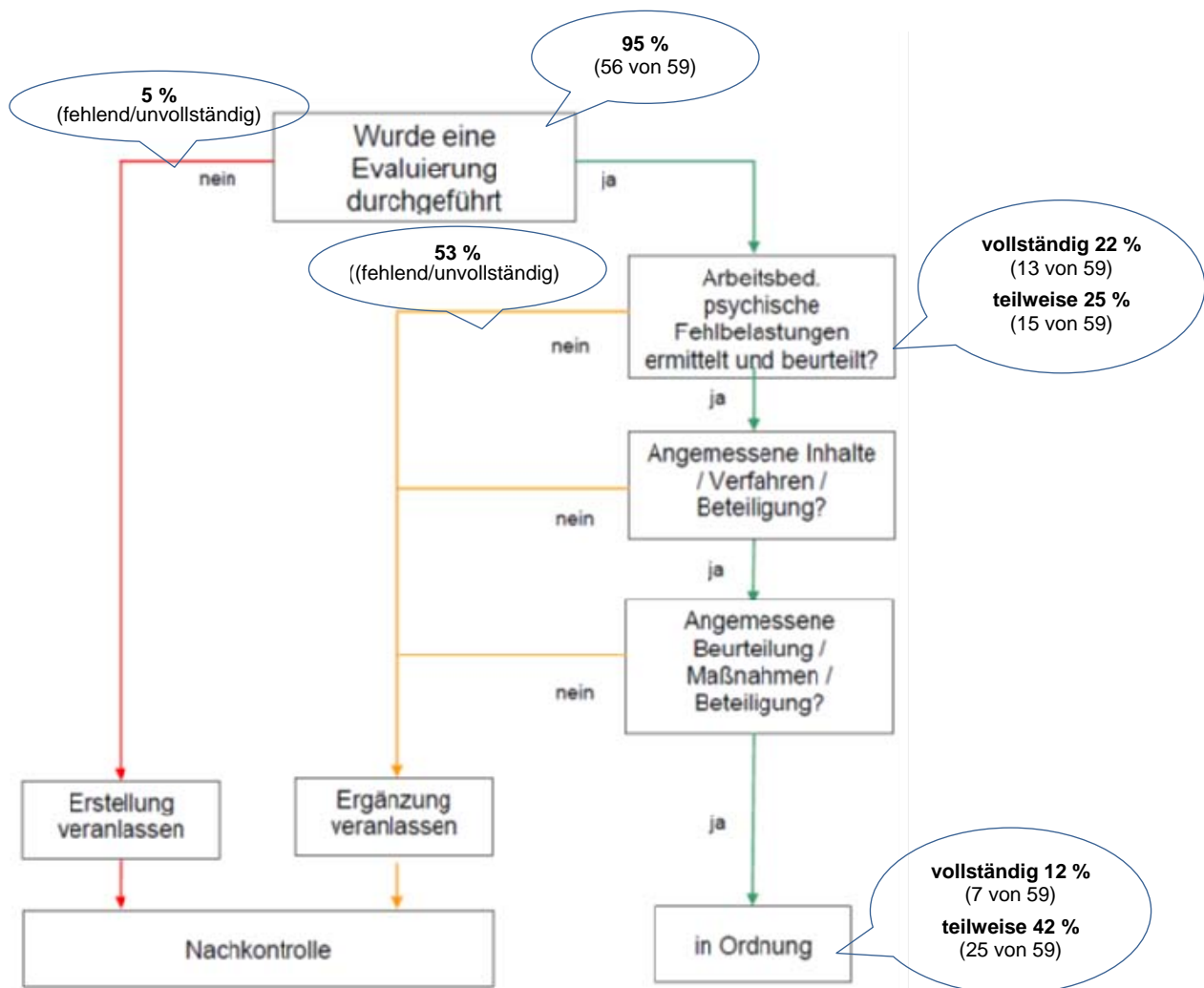


Abb. 3: Ablaufschema in Anlehnung an den Deutschen Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik: Integration psychischer Belastungen in die Beratungs- und Überwachungspraxis der Arbeitsschutzbehörde der Länder. In: LASI-Veröffentlichung 52, Oktober 2009., S. 24

Abbildung 3: Überblick Ergebnisse anhand Ablaufschema bei Beratung und Kontrolle der Erfüllung von § 4 ASchG in Betrieben und Bewertungsergebnisse aus insgesamt 59 Betrieben

TEIL II ERGEBNISSE

Ergebnisse Erfahrungsworkshops

Nachfolgend werden die einzelnen Schritte im Vorgehen der Arbeitsinspektion bei Bewertung der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen bei der Kontroll- und Beratungstätigkeit anhand der Bausteine des Ablaufschemas dargestellt. Zusätzlich werden die jeweiligen Ergebnisse der ersten Betriebstermine im Zuge des Leitfaden-Praxistests aufgezeigt.

Allgemeine Arbeitsplatzevaluierung?

Wurde eine Evaluierung durchgeführt

Bei der Betriebsbesichtigung erhebt der Arbeitsinspektor/die Arbeitsinspektorin als ersten Schritt, ob im Betrieb bereits eine **allgemeine Evaluierung** durchgeführt wurde.

Je Schwerpunktregion (West und Ost) wurden jeweils 28 bzw. 31 Besichtigungen durchgeführt. Tabelle 1 zeigt den Erfüllungsgrad der allgemeinen Evaluierung.

Tabelle 1: Übersicht Besichtigungen:

Anzahl der Betriebe mit	WEST 28	OST 31	Betroffener Anteil aller 59 Betriebe
durchgeführter Evaluierung (§§ 4 und 5 ASchG)	26	30	95%
teilweise durchgeführter Evaluierung	1	0	2%
nicht durchgeführter Evaluierung	1	1	3%

Wurde keine Evaluierung durchgeführt, wurde sie beauftragt. Wurde eine durchgeführt, wurde geprüft, ob dabei auch **arbeitsbedingte psychische Fehlbelastungen ermittelt und beurteilt** wurden.

Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen?

Arbeitsbed. psychische Fehlbelastungen ermittelt und beurteilt?

An dieser Stelle im Bewertungsprozess der Arbeitsinspektion wird bei Kontrolle der Erfüllung von § 4 ASchG geprüft, ob im **Rahmen der Evaluierung** oder anderer betrieblicher Aktivitäten bei Arbeitnehmer/innen **arbeitsbedingte**

psychische Fehlbelastungen vorliegen und Maßnahmen zur Reduktion getroffen und umgesetzt wurden. Dabei hat es sich bewährt, im Zuge der Bewertung der Evaluierung psychischer Belastungen auch andere betriebliche Aktivitäten und Unterlagen einzubeziehen. Dies können beispielsweise Aufzeichnungen und Unterlagen aus dem Qualitäts- oder Personalmanagement (Arbeitszufriedenheitsmessungen) und der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) sein.

In den beiden Schwerpunktregionen WEST und OST lagen zu **47,5%** vollständig oder zumindest teilweise durchgeführte Evaluierungen psychischer Fehlbelastungen vor.

20 der 28 vorgefundenen Evaluierungen waren teilweise oder bereits vollständig in die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente gemäß § 5 ASchG integriert (teilweise 32,1%; vollständig 39,3%). Der erfreulich hohe Anteil an integrierten psychischen Gefährdungsbeurteilungen spricht dafür, dass die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen bereits größtenteils als Erweiterung der bestehenden Arbeitsplatzevaluierung verstanden wurde.

Tabelle 2: Übersicht Evaluierung psychischer Fehlbelastungen

Anzahl Betriebe Evaluierung arbeitsbed. psychischer Belastung	WEST 28	OST 31	<i>Betroffener Anteil aller 59 Betriebe</i>
durchgeführt	4	9	22,0%
teilweise durchgeführt	10	5	25,4%
Evaluierung arbeitsbed. psychischer Belastung in § 5 Dok. integriert?	4 vollst. 5 teilw.	7 vollst. 4 teilw.	

Wurde im Betrieb bisher keine Evaluierung arbeitsbedingter Belastungen durchgeführt, wurde von der Arbeitsinspektion eine **Ergänzung der Evaluierung (Nachevaluierung) aufgetragen**.

Angemessene Inhalte / Verfahren / Beteiligung?

Angemessene Inhalte
/ Verfahren /
Beteiligung?

Wurden im Betrieb arbeitsbedingte psychische Fehlbelastungen ermittelt und beurteilt, kontrolliert der Arbeitsinspektor/die Arbeitsinspektorin, ob bestimmte Themenbereiche potentieller arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen in der Evaluierung berücksichtigt wurden. Unabhängig davon, mit welchem Verfahren erhoben wird, müssen die **vier Dimensionen** - Aufgabenanforderungen und Tätigkeit, Sozial- und Organisationsklima, Arbeitsumgebung, Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation - angesprochen worden sein.

Im Leitfaden sind **beispielhaft** einige, aber bei weitem **nicht alle** geeigneten Verfahren angeführt. Auf S. 14 des Leitfadens finden sich Verfahren, die auch von ungeschulten Personen angewendet werden können. Dennoch müssen Personen, die den Test durchführen, selbstverständlich über Grundkenntnisse in Einsatz, Anwendung und Auswertung von Erhebungsinstrumenten dieser Art verfügen. Die Verfahren auf S. 15 und 16 sollen nur Expert/innen oder im jeweiligen Verfahren geschulte Personen anwenden. Es können sowohl **qualitative Interviews, problemzentrierte Gruppengespräche, subjektive als auch objektive Verfahren (Beobachtungen von Arbeitsvorgängen)** eingesetzt werden.

Um Arbeitsbedingungen zu verbessern, muss immer ein Verfahren angewendet werden, das für die Situation im Betrieb (Führungskräfte und Mitarbeiter/innen) passend ist und mit dessen Ergebnissen geeignete Maßnahmen abgeleitet werden können!

Die zu erhebenden vier Dimensionen sollen den beteiligten Arbeitsinspektor/innen die **Bewertung** und den Betrieben die **Erstellung** einer umfassenden Evaluierung psychischer Belastungen erleichtern, indem ein Kategoriensystem vorgegeben ist, anhand dessen systematisch bei der Bewertung der Evaluierung vorgegangen werden kann. Andererseits soll das standardisierte Prüfen der vier Dimensionen aber auch den Blickwinkel auf potentielle psychische Fehlbelastungen vergrößern. **Dadurch ist es leichter möglich, gezielt die Ursachen also Fehlbelastungen zu reduzieren, bevor es zu Fehlbeanspruchungsfolgen kommt.** Um verwertbare und repräsentative Ergebnisse zu erzielen, ist beim Einsatz eines Verfahrens zur Ermittlung der psychischen Belastungen unbedingt darauf zu achten, dass eine Beteiligung aller betroffenen Arbeitnehmer/innen sichergestellt ist (Stichwort: Anonymität, Datenschutz, Verständlichkeit, Informationsarbeit, etc.). Bei der repräsentativen Auswahl ist auf das Alter, das Geschlecht und den kulturellen Hintergrund der Beteiligten besonders zu achten.

(Tipp: Mit einem orientierenden Verfahren beginnen und gegebenenfalls auf Basis dieser Ergebnisse mit einem spezifischeren Verfahren in die Tiefe gehen, kann oft zielführend sein.)

Die teilnehmenden Arbeitsinspektor/innen nannten im gemeinsamen Erfahrungsaustausch im November 2010 folgende in den Betrieben vorgefundene häufige Fehlbelastungen: „Mangelhafte Kommunikation“, „schwierige Kunden“, „unklare Arbeitsaufgaben“, etc.

Im Leitfaden sind auf S. 12 und 13 zusätzliche Beispiele angeführt, die zeigen, welche psychosozialen Belastungen welcher Dimension zugeordnet werden können. Zusätzlich werden weitere Beispiele von potentiellen Fehlbelastungen gezeigt. Die Aufzählung ist nicht vollständig und dient nur der Illustration.

Angemessene Beurteilung / Maßnahmen / Beteiligung?

Angemessene
Beurteilung /
Maßnahmen /
Beteiligung?

Wurden im Betrieb die vier Dimensionen unter Berücksichtigung einer angemessenen Beteiligung erhoben und Maßnahmen abgeleitet, prüften die Arbeitsinspektor/innen, ob gem. § 7 ASchG die **Maßnahmen an der Quelle der Ursache ansetzen** und ob dem **kollektiven Gefahrenschutz** Vorrang gewährt wurde.

Die Auswahl und die Umsetzung geeigneter, passender Maßnahmen tragen essentiell zur Reduzierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen bei. Deshalb ist den Maßnahmen im Prozess der Evaluierung und der Bewertung der Evaluierung besondere Aufmerksamkeit zu schenken.

In den Unternehmen gibt es unter Umständen bereits aus anderen Aktivitäten Maßnahmen, die zur Reduktion arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen beitragen. Daher ist es unbedingt empfehlenswert sich auch andere betriebliche Aktivitäten anzusehen und zu nutzen. Die Evaluierung psychischer Fehlbelastung ist keine eigene Evaluierung sondern in die allgemeine Evaluierung zu integrieren und die Maßnahmen sind ebenfalls zu dokumentieren (Mindestanforderung: Was für eine Maßnahme? Wer ist für Umsetzung zuständig? Bis wann sollte Umsetzung erfolgt sein?)

Wurden noch keine Maßnahmen abgeleitet oder umgesetzt, haben die Arbeitsinspektor/innen die Ergänzung in einem angemessenen Zeitraum beauftragt.

(Tipp: Umsetzung und Nachhaltigkeit der getroffenen Maßnahmen sind der Schlüssel zum Erfolg. Hier ist weniger mehr, lieber 30% Lösungen statt 100% Probleme. Die betroffenen Mitarbeiter/innen müssen über die Maßnahmen verständlich und ausreichend informiert und daran beteiligt sein, damit die Umsetzung gut gelingen kann.)

In der Schwerpunktaktion wurden unter anderem in den Betrieben folgende Maßnahmen vorgefunden: Team-Meetings, Störfalldatenbank, psychologische Fragestunden, MA-Gespräche, Vorschlags- und Beschwerdewesen, Arbeitsbewältigungs-Coaching, BGF-/Gesundheitsprojekte, Gesundheitszirkel, MA-Befragung, Ergonomiezirkel, Bericht zur Stellungnahme, Productive Ageing, etc.

Anzahl Betriebe, Evaluierung psychischer Belastungen eingestuft als	WEST 28	OST 31	<i>Betroffener Anteil aller 59 Betriebe</i>
erfüllt	1	6	11,8%
teilweise erfüllt	16	9	42,4%

Wenn die Evaluierung nur als teilweise erfüllt angesehen werden konnte, dann fehlte beispielsweise die Einarbeitung in die allgemeine Evaluierung oder die Ermittlung war nicht strukturiert bzw. es waren nicht alle Bereiche evaluiert. Manchmal fehlte auch die Dokumentation oder es waren nicht alle Personengruppen erfasst. Teilweise fand die Evaluierung gerade statt bzw. es waren noch keine Maßnahmen festgelegt.

Anzahl der Betriebe	WEST 28	OST 31	<i>Betroffener Anteil aller 59 Betriebe</i>
die eine Aufforderung erhielten	11	19	50,8%

Inhalte Aufforderung (exemplarisch):

- Ergänzung der Evaluierung (Nachevaluierung) bzw. Zusammenfassung des Vorhandenen gem. § 4 ASchG,
- Arbeitsvorgänge verbessern gemäß § 60 Abs. 2 ASchG,
- Bildschirmergonomie gemäß § 68 Abs. 1 ASchG,
- § 4 MSchG.

Erste Eindrücke aus 59 Besichtigungen

In den Seminaren zur Evaluierung psychischer Fehlbelastungen gaben die teilnehmenden Arbeitsinspektor/innen jeweils eine Bewertung des Gesprächsklimas zu Beginn und am Ende des Gesprächs in den Betrieben ab.

Zu Beginn war das Klima:

Gut, angenehm, interessiert, offen, freundlich, mitteilungsbedürftig, neugierig sowie auch vorsichtig zurückhaltend, positiv distanziert, freundlich-unsicher, abwartend, skeptisch, unsicher bis zu überfordert und spannungsgeladen.

Wie in den Rollenspielen in den Trainings geübt, versuchten die Arbeitsinspektor/innen den Gesprächspartner/innen in den Betrieben Verunsicherungen zu nehmen und über das Thema psychosoziale Belastungen aufzuklären. Anbei in Tabelle 3 eine exemplarische Auflistung, mit welchen Themen und Fragen sie dabei konfrontiert waren.

Tabelle 3: Exemplarische Nennung von Fragen und Antworten bei betrieblichen Besichtigungen

Aussagen/Fragen der Betriebsvertretung am Beginn der Erhebung:	Antworten der Arbeitsinspektor/innen:
Was sind psychische Belastungen?	Versuch der Erklärung entsprechend dem LF, an Hand von praktischen Beispielen
Wie geht die Evaluierung?	Vorgehen, Verfahren bzw. Methoden und möglichen Maßnahmen besprechen
Geht es um Burnout?	Nicht nur. Wir werden uns das aber in Ruhe anschauen, gibt es bereits Hinweise auf psychische Fehlbelastungen im Betrieb
Was will die Arbeitsinspektion?	Gesetzliche Vorgabe, Verbindlichkeit, Nachvollziehbarkeit herstellen; nicht Aufgabe der AI, Probleme Einzelner zu lösen sondern systematische Herangehensweise zu fördern
Welche Vorgehensweise wird von der Arbeitsinspektion empfohlen?	Im Team, mittels standardisierter Fragebögen, beobachtende Verfahren; siehe Beispiele auf der AI-Webseite
Was wollen Sie genau?	Betrieb motivieren und beraten; Ergebnisse der Evaluierung, S+G Dokumentation anschauen und bewerten; Handlungsbedarf feststellen

Ist unsere Evaluierung psychischer Belastung in Ordnung?	Keine Maßnahmen dokumentiert, keine Termine, Umsetzung nicht prüfbar -> Nicht ok
Banküberfall ==> psychische Belastung?	Ja, Gewaltausübung auf Beschäftigte
Bisherige Evaluierung ausreichend?	Muss genau angesehen werden, Überprüfung entsprechend dem LF
Grund für die Auswahl des Betriebes?	Jährliche Routineüberprüfung, bestimmter Anlass, Beschwerde, AI-Schwerpunktaktion
Warum mein Betrieb?	für die Branche ist das Thema wichtig, branchenspezifische Risiken sind hoch
Welche Unterlagen wollen Sie sehen/meinen Sie?	SiGe-Dok inkl. Evaluierung psychischer Belastung

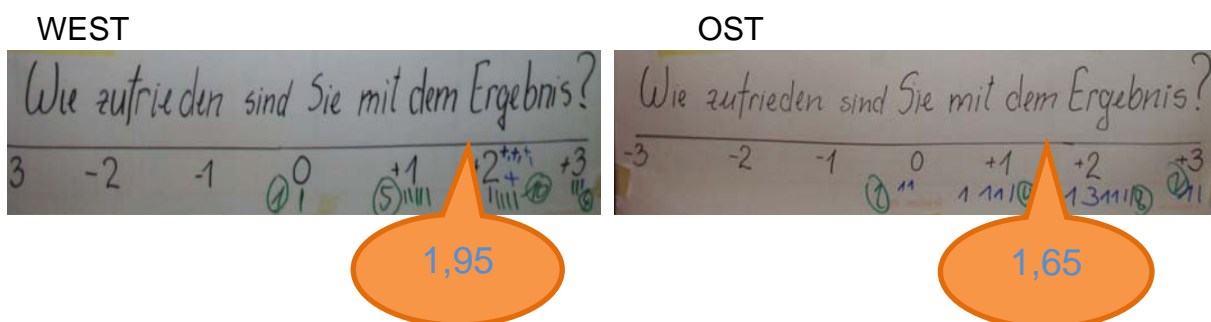
Am **Ende der Gespräche** in den Betrieben waren in den Augen der durchführenden Arbeitsinspektor/innen folgende Aspekte noch wichtig:

- Austausch von Literatur, Informationen und Materialien,
- Zielvereinbarung und Kontrolle: Evaluierung wird überarbeitet oder erstmals durchgeführt; Maßnahmen werden dokumentiert; Bereitschaft zur Anwendung von standardisierten/validierten Methoden verbessern,
- Erkenntnis, dass die Evaluierung nicht nur sicherheitstechnische Fragen umfasst,
- wenn bereits eine konkrete, anerkannte Methode gewählt worden war, war das Verständnis für Thematik größer,
- Notwendigkeit der Beteiligung von allen Arbeitnehmer/innen und Arbeitsmediziner/innen ist klar. Zusätzlich auch Arbeitspsycholog/innen für die Auswahl „passender“, geeigneter Analyse-Verfahren beiziehen, dies kann Vorgehen erleichtern.

Klima zu Gesprächsende wurde

als sehr aufgeschlossen, hervorragend, positiv, gut, konstruktiv, erleichtert, freundlich, stolz, bereitwillig, entspannt aber auch unverändert "wurscht" sowie belustigt und frustriert beschrieben.

Fragt man teilnehmende Arbeitsinspektor/innen nach ihrer eigenen **Zufriedenheit mit dem Ergebnis der Schwerpunktaktion (Training und Leitfaden-Erprobung in den Betrieben)**, ergab sich folgendes Bild



Evaluierungsworkshop im Projektteam

Am 29.11.2010 traf das Projektteam ein letztes Mal zusammen, um die Ergebnisse und Erkenntnisse aus dem vergangenen Halbjahr zu evaluieren und gegebenenfalls notwendige Änderungen in den Leitfaden einzuarbeiten.

Der Leitfaden und die Checkliste wurden für gut befunden, weil beides gut strukturiert ist und eine übersichtliche Information zur Evaluierung psychischer Fehlbelastungen bietet. Negativ beurteilt wurde die Überschrift des Kapitels 4 „Checkliste“ und manche Frage-Formulierungen in diesem Kapitel (missverständlich bzw. zu kompliziert). Deshalb wurde die Überschrift zu Kapitel 4 umbenannt in „Kriterienkatalog für die Bewertung der Evaluierung“ und auch inhaltlich verbessert.

Inhalt des Leitfadens

Die endgültige Struktur des Leitfadens wurde mit Berücksichtigung der Betriebsbesichtigungen folgendermaßen festgelegt.

Wo	Was	Wozu
S. 1 - 9	Ziele des Leitfadens, Vorbereitung der Besichtigung, Vorgehen der Arbeitsinspektionen	Hier stehen wertvolle Vorbereitungstipps und Informationen rund ums Thema „Bewertung der Evaluierung“
S. 10 - 11	Kriterienkatalog zur Bewertung der Evaluierung	Damit kann die Bewertung der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen Punkt für Punkt durchgeführt werden.
S. 12 - 13	Dimensionen, Kategorien und Beispiele arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen	Hier stehen illustrativ Beispiele, die achtsam machen sollen, wie und wo sich überall arbeitsbedingte psychische Fehlbelastungen äußern können.
S. 14 - 16	Anhang 1: (beispielhafter) Auszug aus Verfahren zur Erhebung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen	Damit wird ein kurzer Überblick über mögliche qualitative und quantitative Verfahren gegeben. Zur Erhebung können aber auch viele andere Verfahren, die den Qualitätskriterien der ÖNORM ISO 10075 Teil 3 entsprechen, verwendet werden.
S. 17 - 40	Anhang 2: Erläuterungen zum Leitfaden	Hier werden wichtige Begriffe erläutert, Hintergrundinformationen gegeben, Studienergebnisse zur Wirkung von Fehlbelastungen kurz und verständlich geschildert.

Resümee

Mit dem Leitfaden **Bewertung der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen bei der Kontroll- und Beratungstätigkeit der Arbeitsinspektionen** wurde ein Werkzeug geschaffen mit dem es für die Arbeitsinspektor/innen gut möglich ist, die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastung zu bewerten.

Aber auch Betriebe können sich am Leitfaden orientieren, um Arbeitsbedingungen standardisiert zu analysieren und geeignete Maßnahmen abzuleiten um Fehlbelastungen zu erkennen und zu reduzieren.

Die Ganzheitlichkeit von psychischen und physischen Belastungen kann aufgrund der Wichtigkeit nicht oft genug betont werden. Anforderungen können physisch und/oder psychisch auftreten und den arbeitenden Menschen physisch und/oder psychisch belasten. **So schadet Lärm beispielsweise unserem Gehör und auch unserer Konzentration.**

Die Evaluierung psychischer Belastungen im Betrieb stellt bereits eine Intervention dar (Richter, G. et al., 2004). Damit diese Intervention erfolgreich verläuft, sollte die Evaluierung psychischer Belastungen im Betrieb in vier Schritten erfolgen:

1. Gute Planung und Vorbereitung,
2. Durchführung der Erhebung und Auswertung bzw. Bewertung,
3. Fortlaufende Rückmeldung und Diskussion der Ergebnisse,
4. Gemeinsame Erarbeitung und Umsetzung von Maßnahmen.

Eine erfolgreiche Evaluierung hat viele Einflussfaktoren. Wichtig ist, dass in einem Team aus Arbeitgeber/innen, AN-Vertretung, Präventivfachkräften, Arbeits- und Organisationspsycholog/innen, Sicherheitsvertrauenspersonen und sonstigen AN-Vertreter/innen, wie z.B. Behindertenvertrauenspersonen, die Struktur und der Ablauf der Evaluierung gemeinsam geplant und umgesetzt wird. Geschlecht, Alter und kultureller Hintergrund sollten bei der Teamzusammensetzung ebenfalls mitberücksichtigt werden. Am Beginn des Evaluierungsprozesses sollte gemeinsam gut überlegt werden, welches orientierende oder vertiefende Verfahren angewendet wird; ob qualitative Interviews, problemzentrierte Gruppengespräche, subjektive (Befragungen) oder objektive Verfahren (Beobachtungen der Arbeitsvorgänge, Arbeitsabläufe) bei allen Beschäftigten oder repräsentativen Gruppen/Arbeitsbereichen passend für die jeweilige Fragestellung sind.

Elementar im Prozess der Evaluierung ist die Auswahl von wirkungsvollen Maßnahmen. Für diesen „Baustein“ sollte ein Unternehmen unbedingt genug Ressourcen und Energie einplanen. Das teuerste Testverfahren hilft wenig, wenn danach weder Zeit noch Geld vorhanden ist, um für/mit den Mitarbeiter/innen Maßnahmen zu entwickeln, um die Arbeit menschengerechter zu gestalten.

Gute Maßnahmen wirken an der Quelle und sind kollektiv wirksam!