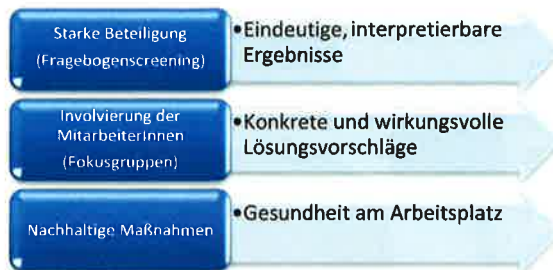


## BE-WIRKEN Sie mit ...



### Erfolgsfaktoren für die gelungene Umsetzung (nach AUVA).

- ✓ Zuständigkeiten und Arbeitsschritte wurden festgelegt
- ✓ Arbeitsplätze aus allen Unternehmensbereichen werden miteinbezogen
- ✓ Externe Arbeitspsychologische Unterstützung wird beigezogen
- ✓ Auswahl der Erhebungsinstrumente unter Beachtung der vier Belastungsdimensionen ist erfolgt
- ✓ Betriebsrat/ Personalvertretung einbezogen und aktiv dabei
- ✓ Kontinuierliche Beteiligung und Information der Belegschaft wird über Rundschreiben, online, direkt und indirekt erfolgen
- ✓ Voraussichtlich ab Herbst 2017: Rückmeldung der ersten Ergebnisse an die Belegschaft
- ✓ Ab Herbst 2017: Erarbeiten von Maßnahmen unter Beachtung der Grundsätze der Gefahrenverhütung (lt. § 7 ASchG)
- ✓ Voraussichtlich ab 2019: Wirksamkeit der Maßnahmen überprüfen und erforderlichenfalls (lt. § 4 Abs. 4-5 ASchG) anpassen

## ÜBER UNS

**Projektauftraggeberin**  
Vizektorin Univ. Pro. Dr. Regina Hietzenberger

**Projektmanagerin**  
Nina Weinmann, BSc. MSc

**Arbeitsgruppe**

Rektorat:  
Mag. Dr. Florian Feldbauer, MBA

ArbeitnehmerInnenschutz:  
Nina Weinmann, BSc. MSc  
Ing. Christian Brand, MA

Konfliktmanagement:  
HR Mag. Christian Albert

Betriebsrat:  
Norbert Imberger  
Ass.-Prof. Mag. Dr. Karl Reiter

Qualitätsmanagement:  
Dr. Lukas Mitterauer

Personalentwicklung:  
Mag. Gerda Mraczansky

ArbeitsmedizinerInnen:  
Dr. Clemens Beci  
Dr. Beata Lutomska-Kaufmann

ArbeitspsychologInnen:  
Mag. Michael Hamberger, MA  
Mag. Natascha Klinser, DSA  
Mag. Dr. Elisabeth Ponocny-Seliger

**Impressum:** Medieninhaber: Universität Wien, Raum- und Ressourcenmanagement, Universitätsring 1, 1010 Wien • Herausgeberin: Nina Weinmann • Foto: Barbara Mair • Kontakt: rrm.arbeitnehmerinnenschutz@univie.ac.at

## Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz



## Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

Die Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz ist eine Verpflichtung des Arbeitgebers laut ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG §4, 5, 7). Es werden ausschließlich die Bedingungen/ Verhältnisse, unter denen Arbeit stattfindet, abgefragt (keine Befindlichkeiten). Die Ergebnisse ermöglichen die Entwicklung nachhaltiger Maßnahmen zur Vermeidung und Verminderung von Fehlbeanspruchung und deren Folgen.

### Gesetzeskonform werden folgende Dimensionen erfasst:

- Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten (z.B. emotionale Belastungen durch Umgang mit schwierigen KundInnen, große Verantwortung, Daueraufmerksamkeit etc.)
- Arbeitsorganisation (z.B. Arbeitstempo, unklare Zuständigkeiten, häufige Unterbrechungen etc.)
- Arbeitsumgebung (z.B. Lärm, Klimabedingungen, Beleuchtung, Arbeitsmittel etc.)
- Organisationsklima (z.B. Führungsverhalten, Kommunikation, Zusammenhalt, Handlungsspielräume etc.)

## Wie geht die Evaluierung nun vor sich?

Die Erfassung hat über standardisierte (ÖNORM EN ISO 10075-3) Instrumente zu erfolgen.

### 1. Fragebogenscreening

Mittels Fragebogenscreening (SALSA, Salutogenetische subjektive Arbeitsanalyse von Martin Rieman und Ivar Udris) wird allen MitarbeiterInnen die Möglichkeit gegeben, sich aktiv an der Erhebung arbeitsbedingter Belastungen zu beteiligen.

Der Fragebogen wird über einen individualisierten Link online verschickt, umfasst 61 Fragen, 12 Zusatzfragen (Soziodemographie, Organisations-einheit, Vertragsverhältnis, Beschäftigungsausmaß, Art der Tätigkeit, Ort der Tätigkeit) und benötigt 10 bis maximal 15 Minuten zum Ausfüllen.

Die Auswertung erfolgt anonymisiert nach Standorten und Art der Tätigkeit. Dieses Screening dient der Identifikation von ‚Hot-Spots‘. (Zur Sicherung der Anonymität erfolgen keine Auswertungen für Gruppen < 7 MitarbeiterInnen.)

### 2. Standortspezifische Fokusgruppen

In Fokusgruppen werden mittels Gruppeninterviews durch das arbeitspsychologische Team die Feinanalyse und die Entwicklung von Lösungsvorschlägen moderiert.



Quelle: AUVA

### 3. Maßnahmen festlegen und dokumentieren

Basierend auf den Lösungsvorschlägen werden vorrangig bedingungsbezogene, kollektiv wirksame Maßnahmen abgeleitet, priorisiert und in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten dokumentiert.

### 4. Maßnahmen umsetzen und evaluieren

Die Umsetzung der Maßnahmen erfolgt basierend auf einem Maßnahmenplan. In weiterer Folge wird deren Wirksamkeit überprüft und erforderlichenfalls einer Anpassung und Optimierung unterzogen.