

Was sind die Erfolgsfaktoren einer gelungenen Umsetzung?

- Management steht hinter dem Vorhaben
- Zuständigkeiten und Arbeitsschritte festlegen
- Arbeitsplätze aus allen Unternehmensbereichen miteinbeziehen
- Gegebenenfalls externe Unterstützung beiziehen
- Auswahl geeigneter Erhebungsinstrumente
- Kontinuierliche Beteiligung und Information der Belegschaft
- Rückmeldung der Ergebnisse an die Belegschaft
- Wirksamkeit der Evaluierung überprüfen und erforderlichenfalls anpassen

**ARBEITSPLATZEVALUIERUNG =
VERÄNDERUNG + VERBESSERUNG**

FÜR DEN INHALT VERANTWORTLICH

Jorda Beatrix
Mut Michael
Pock Saskia

FACHHOCHSCHULE BURGENLAND GMBH



Studienzentrum Pinkafeld
Steinamangerstraße 21
A – 7423 Pinkafeld

☎ +43 5 7705

✉ office@fh-burgenland.at

🌐 www.fh-burgenland.at

READYFORHEALTH GMBH



Industriestraße 6
A – 7423 Pinkafeld

☎ +43 5 7705 55 00

✉ office@readyforhealth.at

🌐 www.readyforhealth.at

QUELLEN

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)

readyforhealth GmbH

Psychische Evaluierung - leicht gemacht!



Nutzen, Umsetzung und Tipps
zur erfolgreichen Evaluierung
in Ihrem Betrieb!

Warum psychische Evaluierung durchführen?

Seit Jänner 2013 ist die Novelle des ASchG in Kraft getreten. Dabei wird die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen ausdrücklich betont, wie auch schon in § 68 Abs. 1 ASchG als besondere Maßnahme bei Bildschirmarbeit seit jeher gefordert.

Einflussfaktoren von psychischen Belastungen

Die ÖNORM EN ISO 10075-1 definiert psychische Belastungen als „...alle Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.“

Mögliche negative Einflussfaktoren sind:

- Körperliche Belastungen
- Geistige Belastungen
- Mangelhafte Zusammenarbeit
- Informationsmängel
- Klimatische Bedingungen
- Akustische Belastungen
- Qualifikationsprobleme
- Belastende Arbeitszeitgestaltung

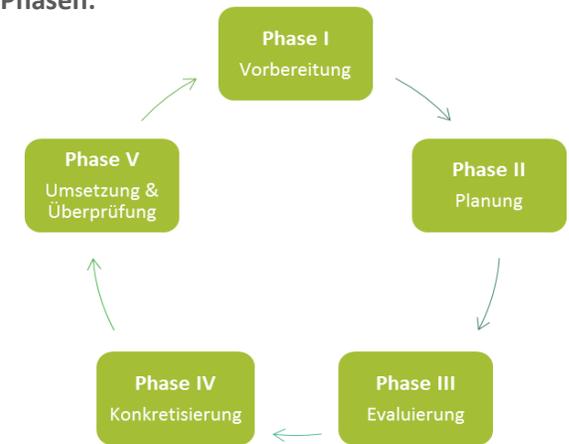
Welche Vorteile hat die psychische Evaluierung für Ihr Unternehmen?

- Verbesserung der Gesundheit und des Wohlbefindens der MitarbeiterInnen
- Erhalt der Arbeits- und Leistungsfähigkeit
- Optimierung der Organisation der Arbeit
- Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und Motivation
- Stärkere Bindung der MitarbeiterInnen an das Unternehmen
- Geringere Ausfallzeiten
- Verbesserung des Betriebsklima



Wie wird die psychische Evaluierung umgesetzt?

Der Evaluierungsprozess besteht aus mehreren Phasen:



Phase I : Vorbereitung

IST-Zustand ermitteln und Verantwortungen zuteilen

Phase II: Planung

Aktionsplan erstellen und Informationsstrategie festlegen

Phase III: Evaluierung

Belastungen ermitteln und beurteilen

Phase IV: Konkretisierung

Maßnahmen ableiten und Dokumentation erstellen

Phase V: Umsetzung & Überprüfung

Maßnahmen umsetzen und deren Wirksamkeit überprüfen