

Arbeitsinspektorat

## Evaluierung von psychischen Belastungen

**Entsprechend dem ASchG führt das Arbeitsinspektorat seit Anfang 2011 intensiviert Bestandsaufnahmen und Bewertungen betrieblicher Aktivitäten bezüglich der Ermittlung psychischer Fehlbelastungen in Unternehmen durch.**

Dazu gehört nicht nur die professionelle Erfassung entsprechend der Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung, sondern auch die Beurteilung der Gefahren und Festlegung von Maßnahmen einschließlich der Dokumentation.

IBG führt diese Erfassungen seit Jahren mittels Human Work Index® (HWI®) und ergänzenden Modulen durch. Der häufig in Industriebetrieben eingesetzte HWI® inklusive psychosoziales Belastungs-Modul (PBM) enthält neben den klassischen HWI® Dimensionen Arbeitsbewältigung, Arbeitsinteresse und Zusammen-Arbeit weitere Dimensionen, die ein breites Screening von Sozialklima über Führung und Orientierung & Entwicklung bis hin zu Arbeitsanforderungen & Handlungsspielraum und Sicherheit ermöglichen. Insgesamt werden Ressourcen und Belastungen in 15 Dimensionen abgebildet. In der Vergangenheit zeigten sich so bei Maßnahmen-evaluationen Verbesserungen von beispielsweise 10% beim Zeitdruck, 6% bei der Überlastung oder 10–11% bei der Belastung durch Gefahrenstoffe. Neben diesem Gesamt-Screening-Instrument bietet IBG auch vertiefende Module zu psychischen Belastungsthemen wie

Stress, Burnout-Risiko, belastendem Führungsverhalten, Schichtarbeitsbelastungen, Arbeitssicherheit, Mobbing oder Altersgerechtigkeit an. Je nach Belastungsprofil des Unternehmens kann so das entsprechende Instrument zusammengestellt werden.

Mit Vergleichsdaten von über 60.000 MitarbeiterInnen, zahlreichen wissenschaftlichen Publikationen und Validierungen sowie umfangreicher Erfahrung zur Verknüpfung arbeitswissenschaftlicher, psychologischer und medizinischer Daten bietet IBG umfassende Möglichkeiten und Standardpakete zur Erfassung, Dokumentation und Maßnahmengestaltung. IBG setzt zur objektiven ExpertInnen-Beurteilung neben REBA viele weitere arbeitswissenschaftliche Analyseverfahren ein. In Abstimmung mit dem jeweiligen Unternehmen bzw. auch Arbeitsinspektorat können so die optimalen Verfahren für die jeweiligen Belastungen des Unternehmens gewählt werden.



Nufarm

## Sicherheitspsychologische Trainings und Balanced Health Card

Seit Dezember 2010 finden bei dem Pflanzenschutzmittelproduzenten Nufarm Sicherheitspsychologische Trainings zum Sicherheitsverhalten statt. Im Zentrum der Workshops steht das individuelle Verhalten der MitarbeiterInnen und die Stärkung der Eigenkompetenz in Richtung sicheres Verhalten. Die TeilnehmerInnen lernen Unachtsamkeit, unüberlegtes Handeln und gefährdende Verhaltensmuster proaktiv zu erkennen und ihr Sicherheitsver-

halten aktiver zu gestalten. Ziele der Workshops sind ein tiefes psychologisches Verständnis für sicheres Verhalten, Sensibilisierung und Reflexion, Einstellungsänderung sowie die Stärkung der individuellen Kompetenz und Kommunikation. Im Rahmen eines abwechslungsreichen Workshops mit theoretischen Inputs, Reflexionsübungen und Selbst-Checks sowie praktischen- und Sensibilisierungsübungen werden Erfahrungen ausge-

tauscht und Verhaltensmuster reflektiert. Das Motto der Arbeits- und OrganisationspsychologInnen Georg Stuber und Regina Nischam ist dabei „Sicherheit beginnt im Kopf“.

Diese Workshops sind in das Betriebliche Gesundheitsmanagement von Nufarm eingegliedert. Dieses umfasst neben den Workshops auch Führungskräfte-Coachings, Gesundheitstage für SchichtarbeiterInnen, erweiterte Gesundenuntersuchungen, arbeitspsychologische Beratung, Betriebsambulanz sowie 24h-Notarztbetreuung und wird seit fünf Jahren regelmäßig mit der Balanced Health Card evaluiert. Dieses Instrument für strategisches Gesundheitsmanagement erfasst Kennzahlen der gesundheitlichen Entwicklung der MitarbeiterInnen und der Arbeitsplatzgestaltung aus unterschiedlichen Perspektiven und integriert diese in ein ausgewogenes Bild der Zielerfüllung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Bei Nufarm werden dabei Gesundheit und Zufriedenheit, Stress und gesundheitliche Belastungen, Sicherheitsaspekte sowie Gesundheitsförderung und Prävention in einem Kennzahlen-Cockpit visualisiert und in einem ausführlichen jährlichen Gesundheitsbericht mit anderen Gesundheits-Indikatoren besprochen. Im Zusammenhang mit den Maßnahmen der letzten Jahre zeigten sich bei der Erstellung der Scorecard vor allem Verbesserungen in den Kennzahlen zu Sicherheit und Unfallgefahr als auch zur Prävention und Gesundheitsförderung. Nufarm hat damit einen weiteren Entwicklungsschritt im kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu einem nachhaltig gesunden Unternehmen gemacht.



Nufarm-Mitarbeiter in der neu gestalteten MoSware

Foto: Eder

MEINUNG von AUSSEN



Mag. Bernhard Grubhofer  
Abteilungsleiter  
Office Management  
Raiffeisen  
Kapitalanlage  
Ges.m.b.H.

Die Zusammenarbeit von Raiffeisen Capital Management und IBG startete 2005 mit der erstmaligen Durchführung einer HWT®-Befragung, wurde Ende 2006 mit der Beauftragung der Serviceleistungen für Arbeitnehmer Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie und Sicherheitsfachkraft ausgebaut und 2008 mit der Durchführung von MitarbeiterInnen- und Führungskräfte-Befragungen fortgesetzt. Ziel war die Bedarfsermittlung und Festlegung neuer Maßnahmen zur Förderung der betrieblichen Gesundheit.

Neben der MitarbeiterInnen-Gesundheit ist auch der positive wirtschaftliche Aspekt von großer Bedeutung. Viele Unternehmen investieren dabei in nachhaltige Projekte und Angebote für ihre MitarbeiterInnen, um die persönliche Produktivität auf gesunden Wegen zu verbessern. So auch Raiffeisen Capital Management, wo ein vom Vorsitzenden der Geschäftsführung unterstütztes gemeinsames Projekt der Bereiche HR, Betriebsrat und Office Management 2011 durchgeführt wurde.

Neben bereits umgesetzten Maßnahmen wie beispielsweise einem Fitnessbereich mit Sportgeräten, unterschiedlichen Kursangeboten sowie arbeitspsychologischen Angeboten bildeten die Gesundheitstage in diesem Frühjahr den Startschuss für die strukturelle Verankerung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Psychomentele Gesundheit, Gesunde Ernährung und Bewegung waren dabei zentrale Themen. Mittels Kurzvorträgen, Workshops, Gruppenübungen und Einzelberatungen, die neben den Inhalten auch praktische Übungen, Tipps und Tricks beinhalten, sollten wichtige Aspekte der persönlichen Gesundheit nähergebracht und individuelle Verbesserungen erarbeitet und bewusst gemacht werden. Durch die Gesundheitstage erhielten alle MitarbeiterInnen die Möglichkeit, Informationen für einen gesunden Arbeitsalltag zu sammeln und auch aktiv auszuprobieren. Insgesamt nahmen dieses Angebot ca. 520 MitarbeiterInnen in Anspruch, was den Erfolg dieser Veranstaltung unterstreicht.

Verbesserungen messen. Maßnahmen adaptieren. Es ist auch eine Wiederholung der Befragungen geplant, um die Verbesserungen durch bereits gesetzte Maßnahmen zu messen und gegebenenfalls zu adaptieren.

Als Handlungsbevollmächtigter und Leiter Office Management von Raiffeisen Capital Management ist Mag. Bernhard Grubhofer für den Betrieb des gesamten Standortortes am Schwarzenbergplatz (Wien 1) verantwortlich. Unter anderem betreute er den Standortwechsel sowie den Aufbau aller Office-, Facility- und EDV-Infrastrukturbereiche.