

Fürchtet Euch nicht!

Evaluierung psychischer Belastungen: Schikane oder nutzbringendes Optimierungs-Tool? Die Meinungen gehen auseinander. Wie im wirklichen Leben zählen aber vor allem eine positive Einstellung und saubere Umsetzung, um aus einer gesetzlichen Pflicht eine vielfältige Chance zu machen.

Anton Prettenhofer

MAG. ANTON PRETTENHOFER, MA



Geschäftsführer und
zertifizierter Arbeitspsychologe (BÖP)
anton.prettenhofer@pluswert.at
www.pluswert.at

Seit 1. Jänner 2013 ist aufgrund der Novelle des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes die Evaluierung psychischer Belastungen gesetzlich vorgeschrieben. Die Nebel der Unsicherheit: Wie, was und mit wem tun? haben sich gelichtet, aber noch immer wird vielerorts dieser Evaluierungszwang als weitere bürokratische Hürde und als behördliche Schikane titliert.

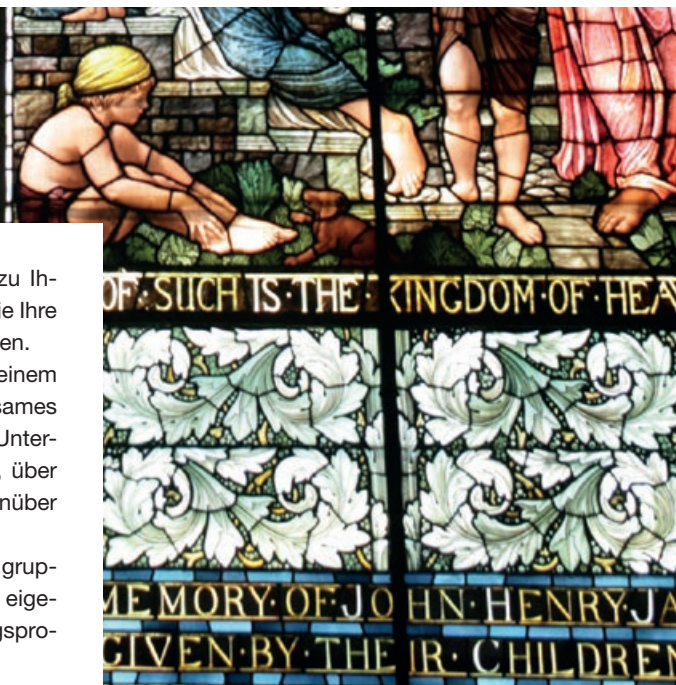
Love it, change it or leave it

Jegliche Energie, seinen Frust auf die ASchG-Novelle abzuladen, ist schlicht und ergreifend sinnlos. Gesetz ist Gesetz, Standortverlegungen oder Gesetzesänderungen sind grundsätzlich kaum denkwürdige Alternativen. Also sie lieben? Aber, wie kann man etwas lieben, das zusätzliche Ressourcen bindet, Transparenz in Richtung der Behörden verstärkt und vielleicht sogar noch klassenkämpferische Ausprägung hat? Wie willkommen sind gesetzliche Verpflichtungen, die sogar die Arbeitnehmer und Arbeitgeber gegeneinander aufhetzen könnten, die unerfüllbare Wünsche auf Arbeitnehmerseite hervorkitzeln, die Probleme zu Problemen machen,

die vorher keine waren. Noch dazu ist das Ergebnis einer Evaluierung vordergründig durch das Management nicht steuerbar. Die Messung erfolgt ja nicht über physikalische Einheiten, wie Dezibel, sondern in Form von Artikulierungen eventuell frustrierter und unzufriedener Mitarbeiter. Kein Wunder, dass die Evaluierung ein ungeliebtes Dasein fristet.

Wozu das Ganze?

Was wie eine neue Verordnung wahrgenommen wird, ist nichts anderes als eine Konkretisierung der bereits seit Jahren vorgesehenen Arbeitsplatzevaluierung physischer Risiken. Sie vertieft die Evaluierung um weitere Ursachen von Gefährdungen bzw. Belastungen. Die Evaluierung zielt auf die Reduktion der in den letzten Jahren dramatisch gestiegenen Krankenstände und Frühpensionierungen aufgrund psychischer Belastungen (Burn Out, Schlafstörungen, Angstzustände, Suchtmittelmissbrauch...). Ganz wichtig ist es dabei herauszustreichen, dass die evaluierten Belastungen nur Bedingungen bzw. „Verhältnisse“ des Arbeits-



platzes betreffen und nicht persönliche Faktoren und Verhaltensweisen der Menschen (Unzufriedenheit, privater Stress, Ermüdung...).

Was nun? Was tun?

Wie soll man es anlegen, damit das Ganze auch etwas bringt? Es beginnt bei der Einstellung und geht weiter zur durchdachten Durchführung. Hier endlich eine Checkliste mit 10 Geboten zum Abarbeiten:

1. Sehen Sie es positiv und sagen Sie sich: „Gut, dass es das Gesetz gibt, weil wir jetzt den gesetzlichen Auftrag mit unserem eigenen Auftrag verbinden können, Belastungen zu reduzieren, um damit die Arbeit für uns alle leichter zu machen.“
2. Integrieren Sie ressourcenschonend und outputmaximierend die Evaluierung in bestehende Befragungssysteme (Mitarbeiterbefragungen, BGF-Befragungen), denn beide Prozesse überlappen sich enorm und ergänzen einander.

3. Wählen Sie Verfahren aus, die zu Ihrem Unternehmen passen und die Ihre Managementsysteme unterstützen.
 - Quantitative Verfahren mit einem Fragebogen dienen als wirksames Steuerungsinstrument, weil sie Unterschiede messen können (intern, über mehrere Zeitpunkte oder gegenüber externen Benchmarks).
 - Workshop-Verfahren können als gruppendynamische Ansätze einen eigenen Organisationsentwicklungsprozess darstellen.
 - Beobachtungen / Beobachtungsinterviews für Einzel-Arbeitsplätze heben diese bewusst heraus.

4. Erzeugen Sie Commitment, indem Sie Führungskräfte und Mitarbeiter voll integrieren, insbesondere bei der Maßnahmenentwicklung.
5. Wählen Sie Verfahren, die lösungsorientiert sind und eine positive Grundhaltung haben, also keine seitenlangen Belastungsfragebögen, die Probleme kreieren und die die Arbeitgeber sogar in den Generalverdacht stellen, ausbeuterisch zu handeln.
6. Halten Sie den gesamten Prozess so transparent wie möglich: also viel Information vorab und noch mehr danach. Die Bezeichnung Evaluierung psychischer Belastungen drängt einen negativen Problemfokus auf, betonen Sie daher den Nutzen und die positiven Aspekte.
7. Integrieren Sie den Prozess der Evaluierung in Ihre bestehenden Managementsysteme (Arbeitsschutzausschuss, Meetings, Zielsysteme, Dokumentationen...).

8. Formulieren Sie Maßnahmen, die an der Quelle ansetzen und kollektiv wirksam sind, also kein Stressseminar mit Baum-Umarmungen für atemlose Mitarbeiter, sondern eventuell Veränderungen der Arbeitsabläufe, um schlussendlich den Stress zu minimieren.
9. Führen Sie die Maßnahmen immer mit dem Querverweis der Evaluierung durch.
10. Messen Sie die Wirksamkeit der Maßnahmen (Vorteil quantitativer Verfahren).

Die Evaluierung psychischer Belastungen produziert – professionell und konstruktiv umgesetzt – eine Reihe von positiven Nebenwirkungen, die sich betriebswirtschaftlich, arbeitsklimatisch und sogar öffentlichkeitswirksam (Stichwort Employer Branding!) darstellen lassen können. Ein sauber geplanter Prozess, positive Grundeinstellung dazu, sachlich-konstruktiver Fokus und das Ganze kann eine Menge Nutzen bringen. ■