

VERONIKA JAKL

Evaluierung psychischer Belastungen

Ein Update

2 von 4 – Belastungsschwerpunkte

ABS Gruppe – Psychische Gefährdungsbeurteilung

Arbeitsmerkmale	nein, eher nein	ja, eher ja
Arbeit ist kompliziert	1	1
Ständige Konzentration und Daueraufmerksamkeit	1	1
zu viele Tätigkeiten auf einmal	1	1
hoher Freundlichkeitsdruck	1	1
hohe Verantwortung für Personen oder Ergebnisse	1	1
Summen pro Skalenspalte	2	7
Organisationskultur	nein, eher nein	ja, eher ja
die Kollegenschaft zu wenig Unterstützung	1	1
die Führungskraft zu wenig Unterstützung	1	1
wenig Rückmeldungen über die Arbeit	1	1
Entwicklungs- bzw. Schulungsmöglichkeiten unzureichend	1	1
Entwicklungs- bzw. Entwicklungsmöglichkeiten unzureichend	1	1
keine Mitsprachemöglichkeit	1	1
Summen pro Skalenspalte	14	6
Arbeitsumgebung und Arbeitszeit	nein, eher nein	ja, eher ja
Arbeitsumgebung unzureichend	1	1
Arbeitsmittel unzureichend	1	1
Belastungen an Augen, Ohren oder andere Sinnesorgane	1	1
Überfordernd (Überstunden, Wochen- bis Nachtarbeit)	1	1
Arbeitspausen zu kurz	1	1
Summen pro Skalenspalte	6	9
Arbeitsorganisation	nein, eher nein	ja, eher ja
Arbeitsauftrag unklar	1	1
Arbeitsauftrag widersprüchlich/überschneidet sich	1	1
Arbeitsauftrag unklar oder fehlerhaft	1	1
Summen pro Skalenspalte	6	2

1

Mag. Veronika Jakl



Arbeitspsychologin aus Wien
Expertin für motivierende Arbeitsbedingungen
Gastgeberin bei den "Pionieren der Prävention"

2

Wann war Ihre letzte EpB?



Noch nie: Hand unten lassen

Dieses Jahr: Faust heben

Letztes Jahr: 1 Finger zeigen

2 Jahre her: 2 Finger zeigen

3 Jahre her: 3 Finger zeigen

usw....

3

PioniereDerPraevention.com/SVP

Evaluierung psychischer Belastungen - Update
Vortrag am 24.10.2023
von Veronika Jaki

VERONIKA JAKI
Evaluierung psychischer Belastungen
Ein Update

Folien direkt downloaden

Podcast "Pioniere der Prävention"
kostenlos verfügbar in allen Podcast-Apps

Episoden zur Ergänzung des Vortrags:

- Episode 98: Nachhaltige GBu Psyche - 5 Tipps, damit sie gelingt!
- Episode 96: 6 Stolperfallen bei schriftlichen Befragungen
- Episode 76: Wann Gruppenworkshops NICHT hilfreich sind

Pioniere der Prävention

4



Erst-Evaluierungen
sind selten geworden.

Wiederholungen
sind Standard.



5

Von [redacted]

An office@veronikajakt.at <office@veronikajakt.at>

Betreff: **FW: Neue Frage: Arbeitsplatzevaluierung inkl. psychische Belastungen**

Schlagwörter: **Div. Projekte**

08.05.2013, 10:43

PersonList - Neue Frage

Arbeitsplatzevaluierung inkl. psychische Belastungen
von [redacted]

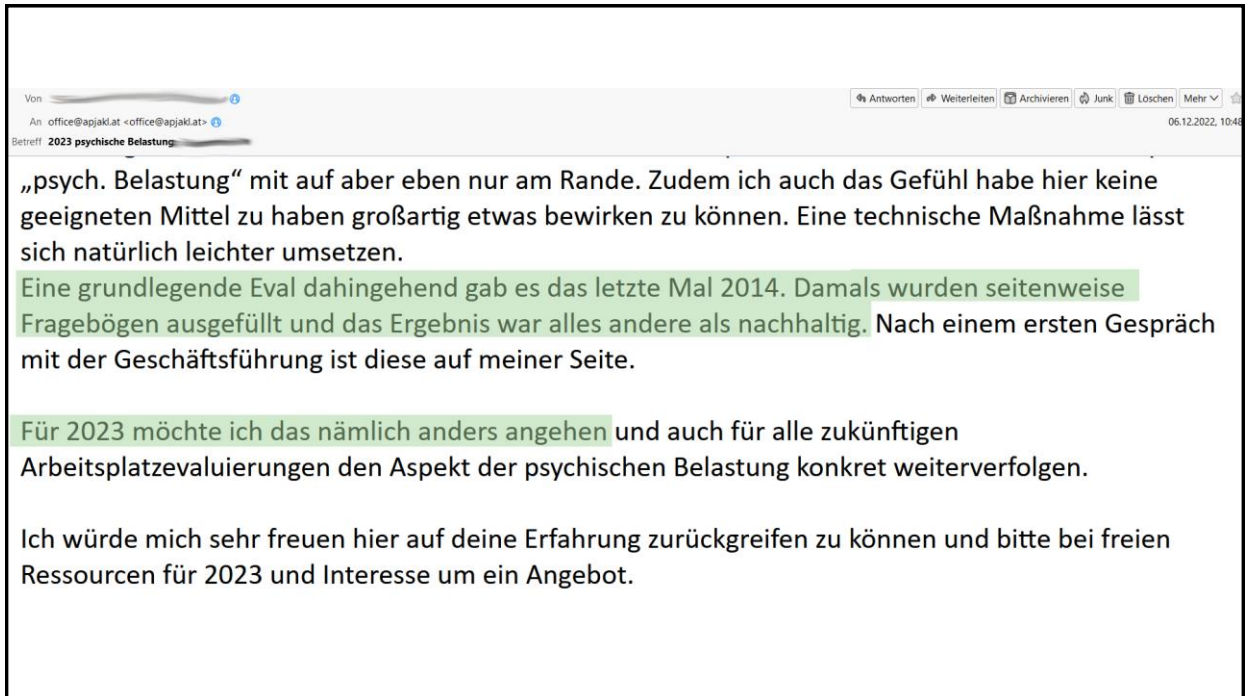
[Antworten](#)

Wir sind Auf der Suche nach Anbieter fuer eine Arbeitsplatzevaluierung inklusive der
Evaluierung der psychischen Belastung(Novelle ASchG 2013, §7 und §7a.)
Die Evaluierung soll idealerweise gesamt von einem Anbieter in englischer Sprache durchgeführt
werden.
Wir sind eine [redacted]
Hat jemand bereits Erfahrungen gemacht oder kann eine Empfehlung abgeben?

Vielen Dank und herzliche Gruesse,

[redacted]
Human Resources

6



7



8

Gute Maßnahmen

§ 7 ASchG

Arbeitgeber haben [...] bei allen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer folgende allgemeine Grundsätze der Gefahrenverhütung umzusetzen:

- [...]
3. Gefahrenbekämpfung an der Quelle;
 4. Berücksichtigung des Faktors „Mensch“ bei der Arbeit [...]
 - [...]
 8. Vorrang des kollektiven Gefahrenschutzes vor individuellem Gefahrenschutz; [...]



9

Gute Maßnahmen

Druckerei

Gefühl bei den Druckern:

Verkäufer:innen wissen nicht, wann freie Zeiten bei den Druck-Maschinen wären & versprechen unrealistische Deadlines.

- Trocknungszeiten für Druckprodukte werden nun einkalkuliert durch Produktionsleitung
- Stapelwender mit Gebläse



10

Gute Maßnahmen



www.flickr.com/photos/cmrf_crumlin/



11

Gute Maßnahmen

3 von 4 – Belastungskonkretisierung

ABS Gruppe – Psychische Gefährdungsbeurteilung

Welche konkreten Bedingungen im Betrieb stehen hinter den häufigsten Belastungen/Items?

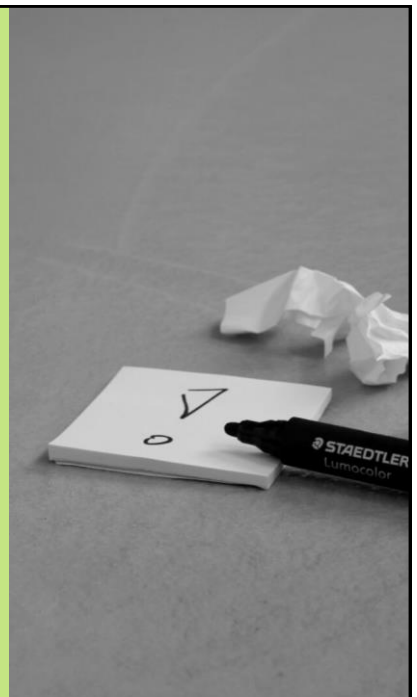
Zu wenig Rückmeldungen über die Arbeit

MA handeln regel konform, SR-Leitung ist kulant (z.B. Fehlzeiten besprechen sich zurück)

↳ Gefühl keine etwas falsch gemacht wurde → Rückprache, wenn möglich mit TA

Verstöße gegen Hausordnung werden von Koord. & Büro ungleich gehandelt

↳ keine Komm. mit betroffenen TA vorab → wenn Mail / Verzögerung: trotzdem später darüber reden



12



Episode 25
 „Das
 STOP-Prinzip
 gegen
 psychische
 Belastungen“

13



14



Wirksamkeit von Maßnahmen prüfen

§ 4 (4)

Die festgelegten Maßnahmen sind auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen, dabei ist eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen anzustreben.

15



Wirksamkeit von Maßnahmen prüfen

Wiederholung von schriftlicher Befragung/ ABS-Gruppe/ Beobachtungsinterview
mit Zusatzbeurteilung der Maßnahmenumsetzung/-wirkung!

Spezifische Kennzahlen vergleichen
(Produktivität, Fehlerquote, Anzahl der Unterbrechungen, ...)

Weitere Möglichkeiten:

- Extern moderierter Maßnahmenworkshop
- Begehung und stichprobenartige Gespräche durch MitarbeiterInnen der Personalabteilung, SVP, Präventivfachkraft, Arbeitspsychologin
- Interne Besprechung im Team

16

Arbeitspsychologie Jakl

Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen nach B-BSG gültig ab 1.1.2014

Datum der Ermittlung:	01.06.2015	Ermittlung durch:	Mag. Veronika Jakl (Arbeitspsychologin)
Datum der Nachbesprechung:	15.06.2015	Angewendete Methode:	BASA II - Online-Befragung und Maßnahmenworkshop
Tätigkeit/ Bereich:	Sektion X - Gruppe Y		

Festgestellte Gefährdung/ Belastung	Geplante Maßnahmen	Zuständige Person	Bis wann?	Erladigt?	Kontrolle:
Rückmeldungen: <ul style="list-style-type: none"> Feedback an MitarbeiterInnen fehlen teilweise bei Korrekturen durch die Führung im ELAK oder bei Berichten (Was wurde später verändert? Warum?) Feedback wird nicht immer gegeben = Lerneffekt fehlt für die Zukunft 	Bei größeren inhaltlichen Änderungen: gibt die Gruppen- oder Abteilungsleitung direkte Rückmeldung an die MitarbeiterInnen oder die Unterlagen/ der ELAK wird bei einem persönlichen Treffen gemeinsam geändert.	AL, GL	31.10.2015		

Seite 1 von 5

17

Ihre Rolle als SVP bei der EpB

<p>Nachfragen</p> <p>bei Geschäftsführung und ASA-Mitgliedern</p>	<p>Mithelfen</p> <p>wenn gewünscht in Steuerungsgruppe bei Projektplanung</p>	<p>Werbung machen</p> <p>für Befragungen</p>	<p>Mitmachen</p> <p>bei Workshops & Interviews</p>
--	--	---	---

19

Welche Rolle hatten Sie in der letzten EpB? Und war das gut?



3min Austausch mit Sitznachbar:in

20



Wie oft müssen wir das machen?

Kein fester Zeitrahmen im Gesetz

Wie alle Evaluierungen:

- Nach Veränderungen
- Nach Anlassfällen
- Auf Aufforderung des Arbeitsinspektorats

21



Wie oft müssen wir das machen?

Eine Überprüfung und erforderlichenfalls eine Anpassung [...] hat insbesondere zu erfolgen:

1. nach Unfällen
2. bei Auftreten von Erkrankungen, wenn der begründete Verdacht besteht, dass sie arbeitsbedingt sind,
- 2a. nach Zwischenfällen mit erhöhter arbeitsbedingter psychischer Fehlbeanspruchung
3. bei sonstigen Umständen oder Ereignissen, die auf eine Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmer schließen lassen
4. bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren
5. Bei neuen Erkenntnissen gem. § 3 Abs.2
6. auf begründetes Verlangen des Arbeitsinspektorates.

22



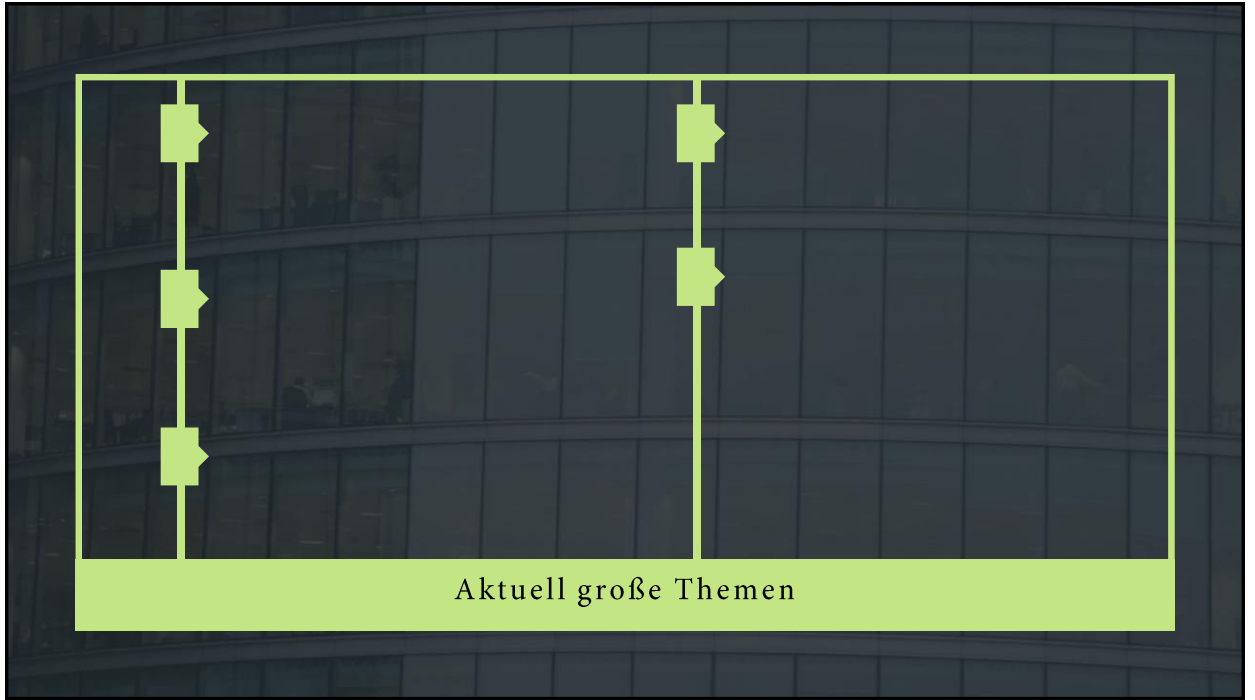
Wie oft müssen wir das machen?

Meine Empfehlung:

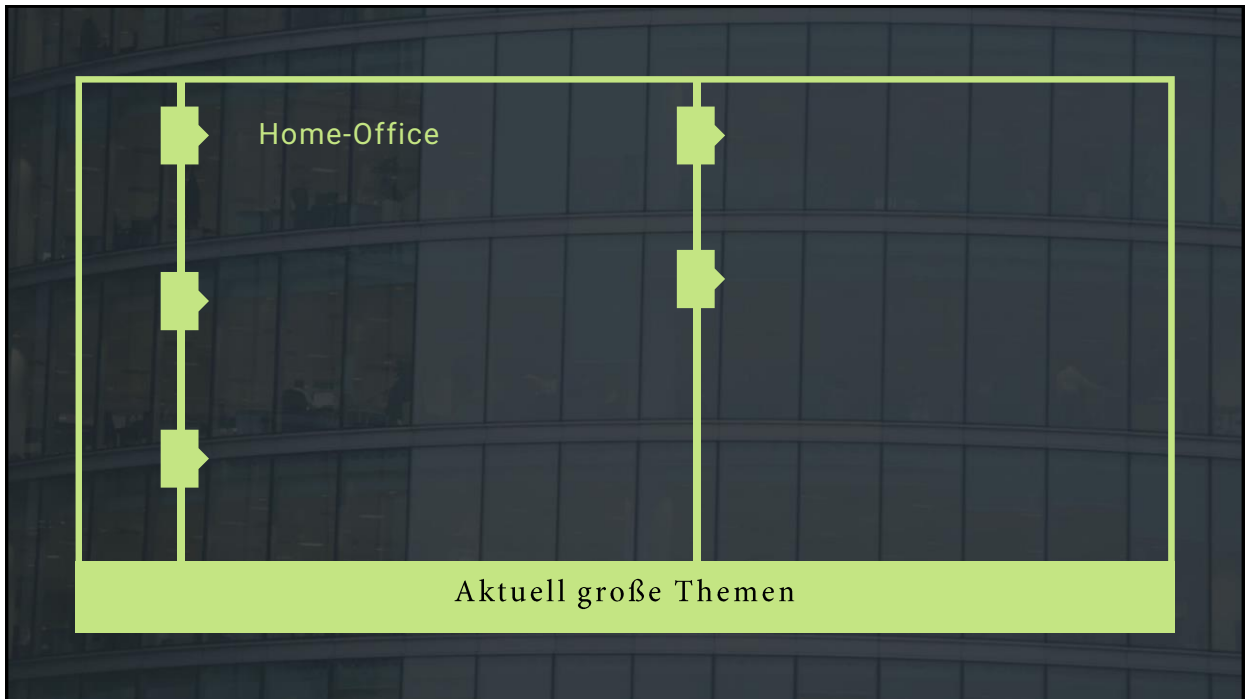
- Veränderungen wie Umstrukturierungen, Umstellung auf Alleinarbeitsplätze, Einführung von Schichtarbeit oder Homeoffice
- Neue Arbeitszeitmodelle (zB 4-Tage-Woche)
- Hohe Krankenstände / Burnoutfälle bekannt
- Unfälle im Arbeitsbereich
- Häufigere Arbeitszeitüberschreitungen
- Psychisch besonders belastende Ereignisse, wie Überfall, Übergriffe durch Patient/innen, Klient/innen, Pandemie
- Veränderte Arbeitsbedingungen wie neue Führungskräfte

Innerbetriebliches System einführen, das Anlässe rechtzeitig erkennt um entsprechend handeln zu können!

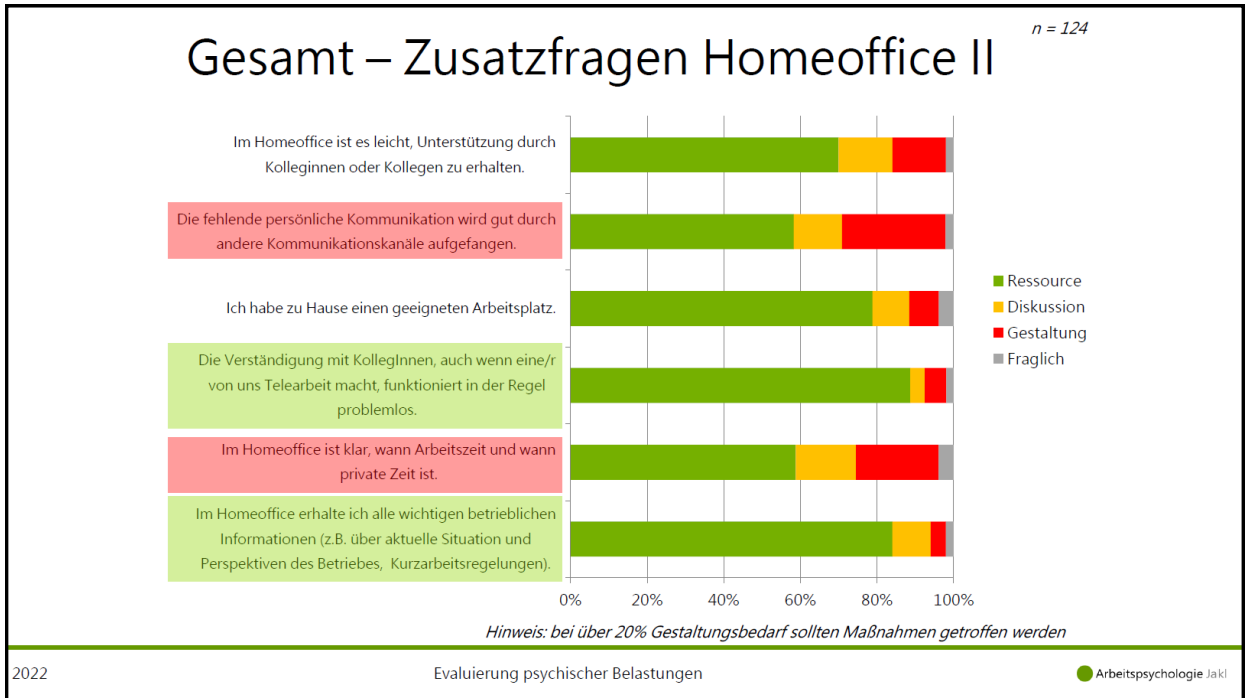
23



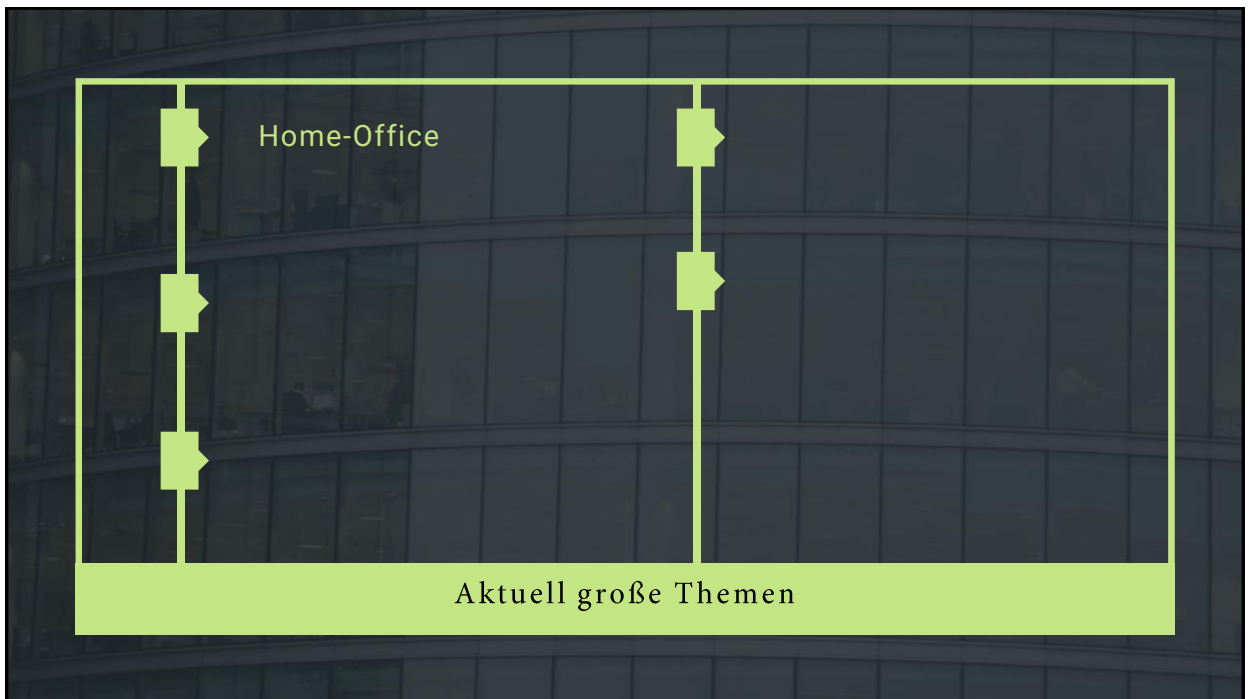
24



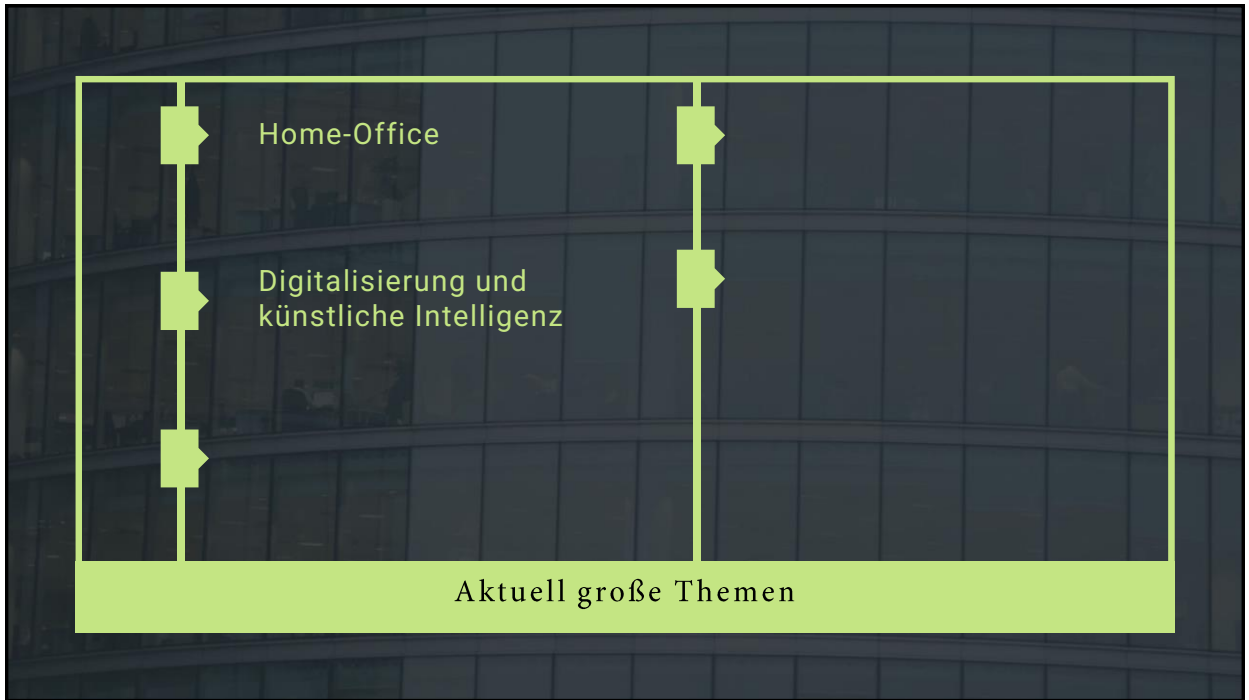
25



26



27



28

POLICY BRIEF

AUTOMATING COGNITIVE TASKS IN THE WORKPLACE USING AI-BASED SYSTEMS: CASES AND RECOMMENDATIONS

AI-based systems in the workplace

AI-based systems are already being integrated into more and more workplaces. A review of scientific literature and more recent evidence indicates that AI-based systems for the automation of cognitive tasks will continue to be used to perform information-related or person-related tasks (Figure 1). Examples given in the literature are intelligent labeling systems¹, to automate specific learning tasks as a person-related task, or data selection and processing² as an information-related task.

When consulting current literature, the potential for automation of a wide variety of cognitive tasks becomes apparent. There are potential weaknesses in monitoring, human, education, customer support and more roles.³ There are some cases, an AI-based system can be used to perform a cognitive task. One example would be a service robot that functions as a social companion and is used to assist people with cognitive tasks, which are already actively being used for performing a cognitive task. Another example is a robot that performs a cognitive task, which is not yet being used for performing a cognitive task. It is not clear what the impact of these systems will be on the workplace.

Figure 1. Distribution of automated cognitive tasks by AI-based systems based on literature reviews

Category	Percentage
Information	~45%
Person	~35%
Object	~20%

KURZBERICHT

DIE AUSWIRKUNGEN KÜNSTLICHER INTELLIGENZ AUF DIE SICHERHEIT UND GESUNDHEIT BEI DER ARBEIT¹

Mit künstlicher Intelligenz ausgestattete Anwendungen am Arbeitsplatz

Die künstliche Intelligenz (KI) hat aufgrund der zunehmenden Verfügbarkeit von Daten und Big Data sowie der Fortschrittlichkeit moderner Algorithmen zu wachsendem Interesse, das Potenzial, innovative und spannende Methoden zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Erhöhung der Produktivität zu entwickeln. Künstliche Intelligenz und Tools für die digitale Gestaltung der Arbeit sind zunehmend in verschiedenen Bereichen der Arbeitswelt zu finden. Künstliche Intelligenz wird im Management komplexer Aufgaben, in der Entscheidungsfindung, in der Kundenbetreuung und bei der Arbeitssicherheit eingesetzt. Künstliche Intelligenz wird auch in der Produktion eingesetzt, um die Qualität der Produktion zu verbessern und die Arbeitsbedingungen zu optimieren.

Künstliche Intelligenz zur Automatisierung von Aufgaben und das Thema Arbeitsschutz

Die Automatisierung von Aufgaben durch KI kann zu einer Verringerung der Arbeitsbelastung und damit zu einer Verbesserung der Arbeitssicherheit und Gesundheit führen. Allerdings kann die Automatisierung auch zu neuen Risiken führen, wie zum Beispiel zu einer Verringerung der Aufmerksamkeit der Mitarbeiter oder zu einer Verringerung der Flexibilität bei Änderungen. Daher ist es wichtig, die Auswirkungen von KI auf die Arbeitssicherheit und Gesundheit zu untersuchen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

EU-OSHA

41 Berichte über KI & Automatisierung

davon 38 in den letzten 3 Jahren!

29

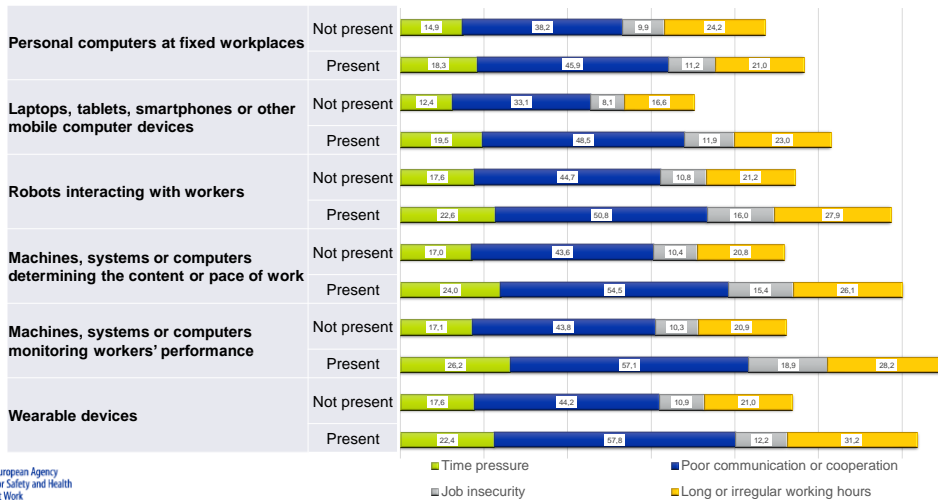


30

Facts and figures – psychosocial risks

EU-OSHA, ESENER 2019

Workplaces reporting psychosocial risks by presence of digital technology, EU27

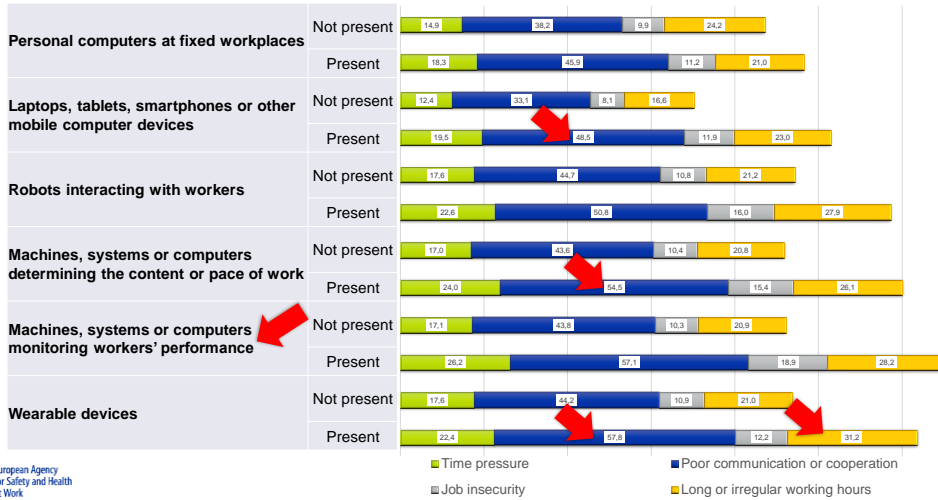


31

Facts and figures – psychosocial risks

EU-OSHA, ESENER 2019

Workplaces reporting psychosocial risks by presence of digital technology, EU27



32

Priority areas



Digital platform work



Automation of tasks



Remote and hybrid work



Worker management through AI

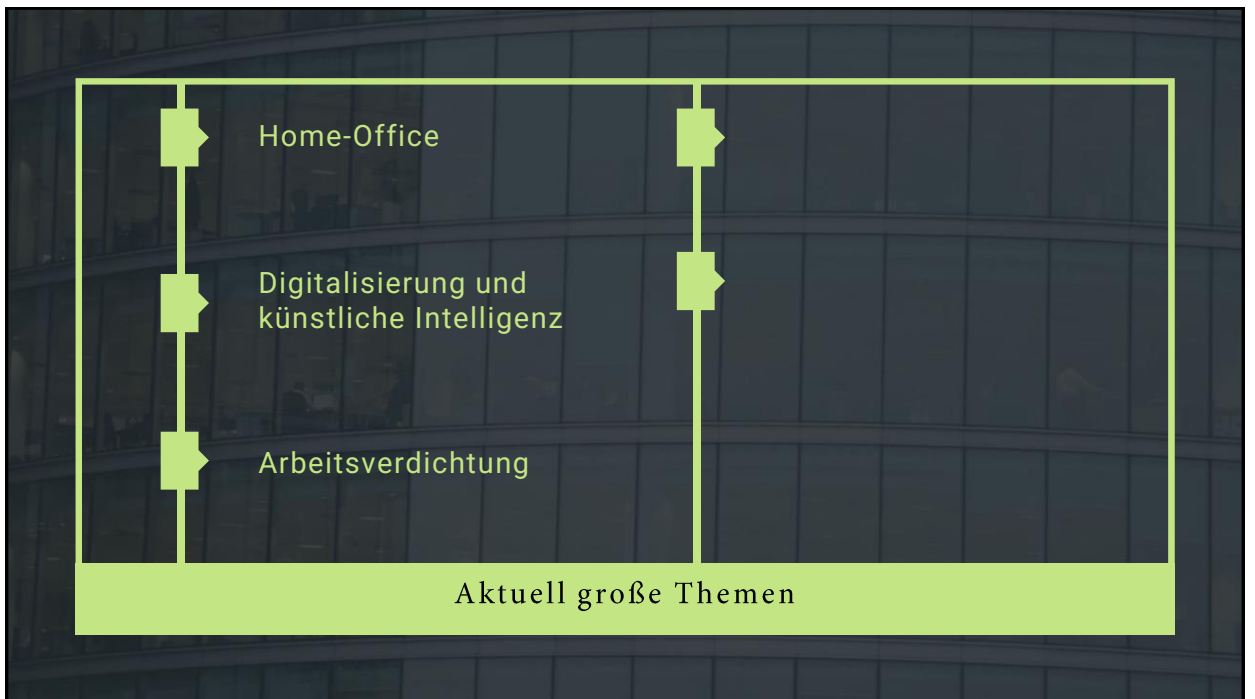


Smart digital systems

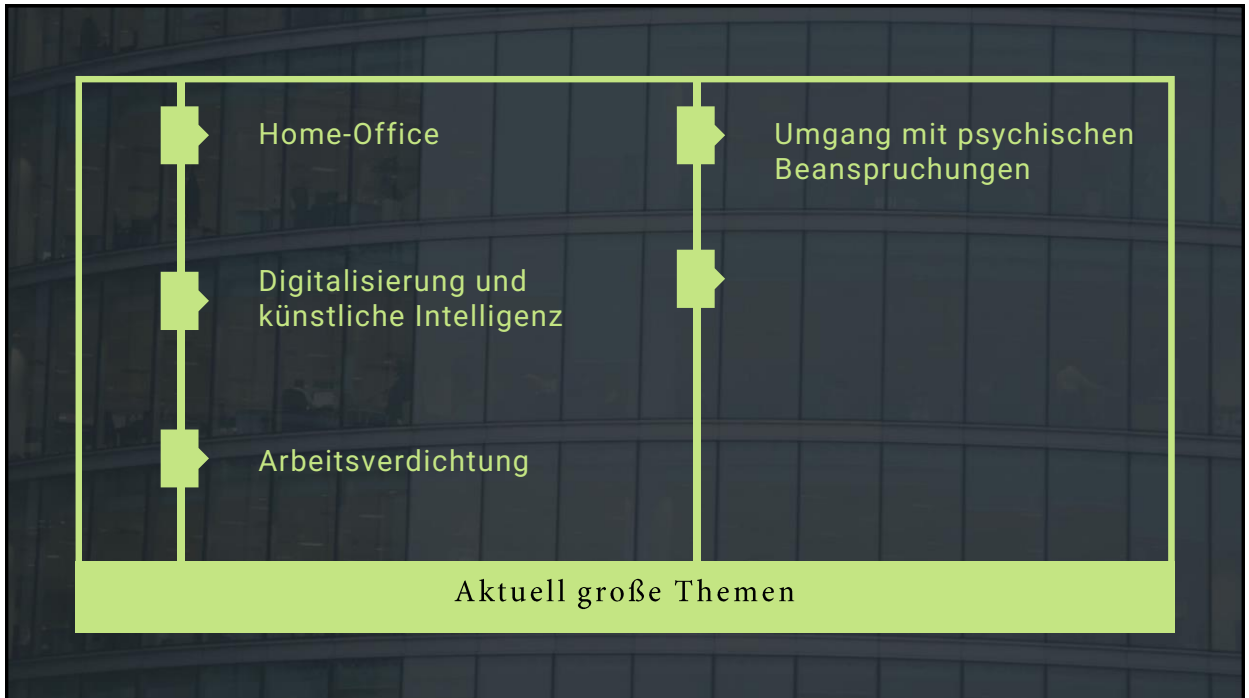
33



34



35



36

VERONIKA JAKL
www.apjakl.at

Aktiv führen in stürmischen Zeiten
Praktische Strategien gegen psychische Belastungen

Unterstützungs-Angebote

Kostenlos in Österreich

- Helpline des Berufsverbandes Österreichischer PsychologInnen: 01/504 8000 bzw. www.psychologiehilft.at
- Kummernummer von Ö3 und Rotem Kreuz: 116 123
- Psychotherapeutische Krisengespräche (Berufsverband für Psychotherapie): +43 720 12 00 12
- Selbsttests & Tipps: www.psychosomatik-innsbruck.at

Psychische Erste Hilfe für Krisenzeiten...

Das BELLA-Modell:

1. Beziehung aufbauen
2. Erfassen der Situation und Erzählen fördern
3. Linderung der Symptome
4. Leute einbeziehen, die helfen
5. Abschluss

37

Pioniere der Prävention
Die Akademie

Veronika Jaki

MEINE AKADEMIE FAHRPLAN LIVE-TERMINE FORUM MEIN ARBEITSPLATZ GESAMTE BIBLIOTHEK

Psychische Erste Hilfe in Unternehmen

CHRISTIANE HEIDER

Psychische Erste Hilfe in Unternehmen

KURS

Kursüberblick:

Arbeitsunfälle, Konflikte, Tod einer/s Kolleg:in, Kündigungen, private Krisen, ... Am Arbeitsplatz spielen so viele verschiedene Krisen eine Rolle und haben Auswirkungen auf die Arbeitsleistung und die psychische Gesundheit von Beschäftigten.

Als Präventionsexpert:innen ist es essentiell, dass wir solche Situationen erkennen, richtig einschätzen und den Betroffenen auch als professionelle Gesprächspartner:innen zur Verfügung stehen.

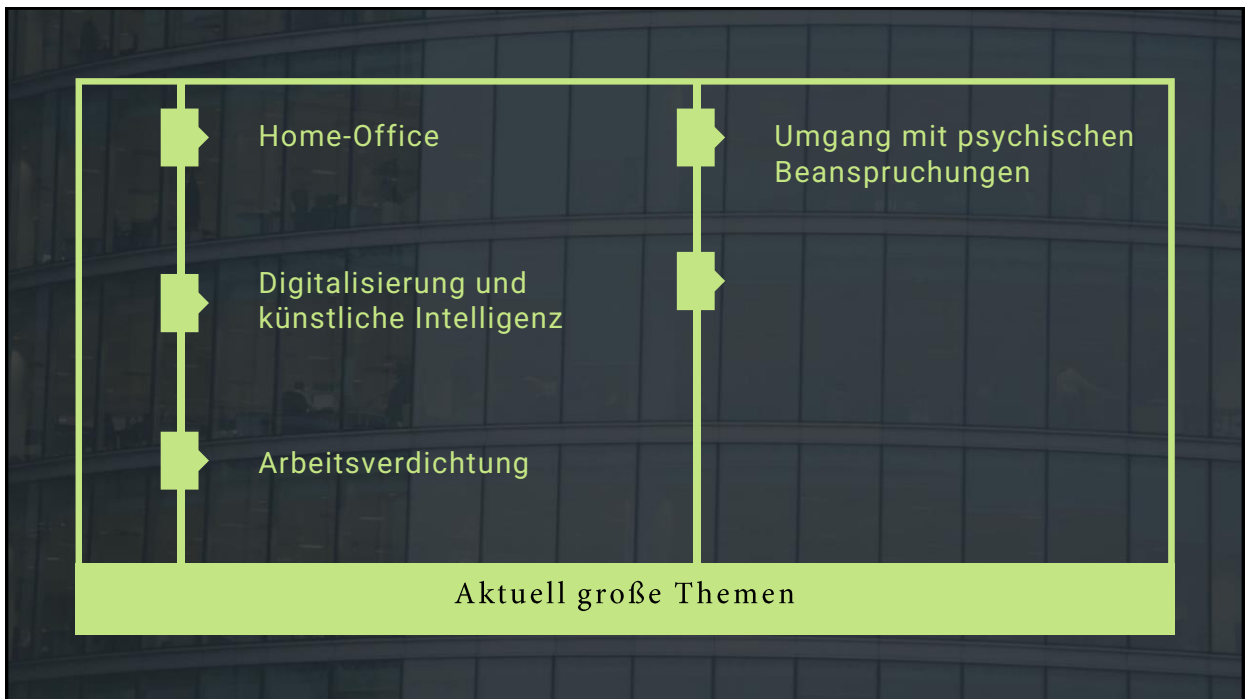
LEKTIONEN IN DIESEM KURS:

- KURZ-VIDEOS - DER KURS IN 2MIN
- EINLEITUNG ZUM KURS
- STRESS UND STRESSBEWÄLTIGUNG
- KRISEN UND IHRE AUSWIRKUNGEN
- BELLA - DAS 5-PHASEN-MODELL DER GESPRÄCHSFÜHRUNG
- GESPRÄCHSTECHNIKEN
- DEMONSTRATION
- ABSCHLUSS DES KURSES
- TEILNAHME-ZERTIFIKAT

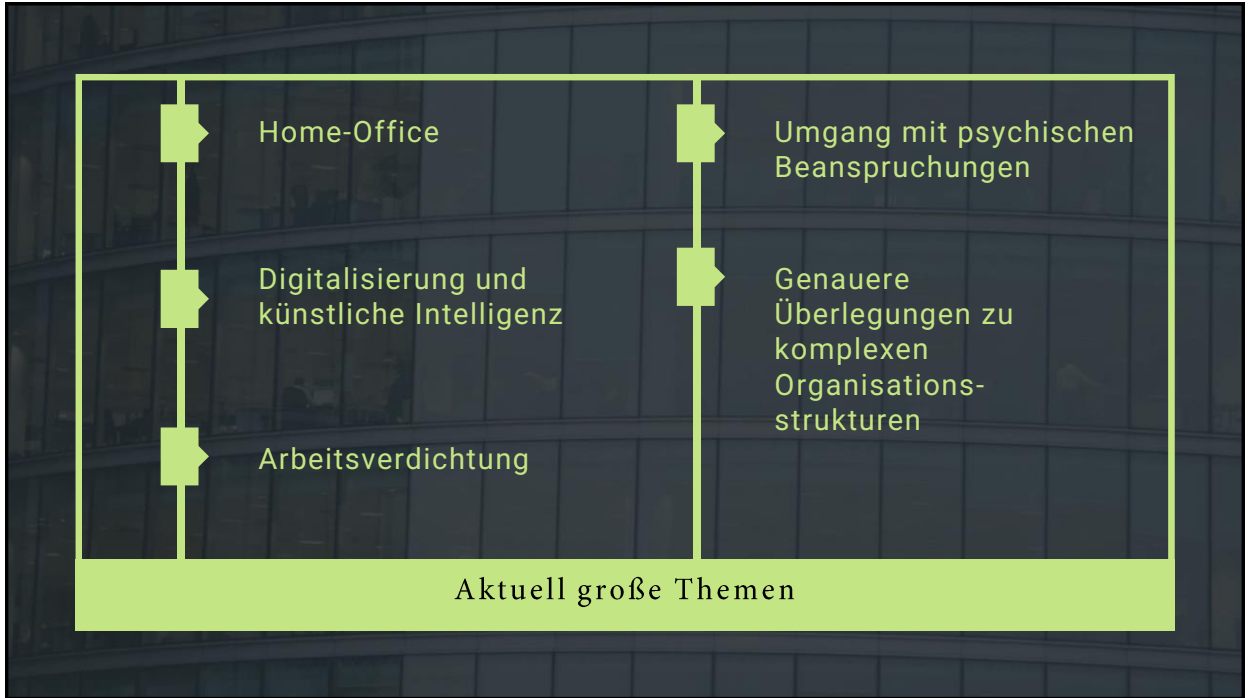
DOWNLOADS FÜR DIESEN KURS

- PDF VORTRAGSFOLEN
- PDF CHECKLISTE - BELLA-MODELL
- PDF CHECKLISTE - VORGEHEN DIREKT NACH ARBEITSUNFALL

38



39



40

Beispiel: Einteilungshilfe (Jede Zelle ist eine Gruppe.)

Division 1	Division 2	Division 3
Standort 1	Standort 1	Standort 1
Standort 1	Abteilung A	Abteilungs-/Arbeitsbereiche
Standort 1	Abteilung B	Team (Gruppenleiter)/Arbeitsbereiche
Standort 1	Abteilung B	Team (Gruppenleiter)/Arbeitsbereiche
Standort 2	Abteilung C	Arbeitsbereiche/Arbeitsbereiche
Standort 2	Abteilung C	Arbeitsbereiche/Arbeitsbereiche
Standort 2	Abteilung D	Arbeitsbereiche/Arbeitsbereiche
Standort 2	Abteilung D	Arbeitsbereiche/Arbeitsbereiche
Aufbauweise	Team Ost	Arbeitsbereiche/Arbeitsbereiche
Aufbauweise	Team West	Arbeitsbereiche/Arbeitsbereiche

Spezialfall: Filialbetrieb

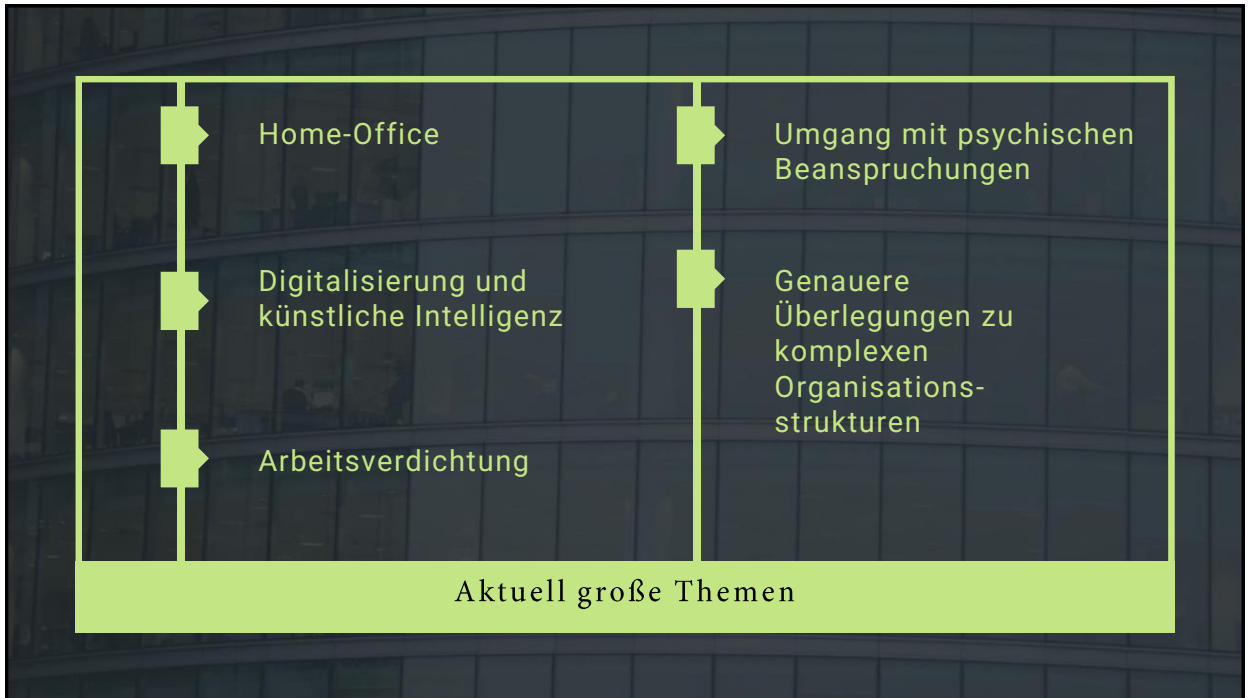
In jeder Filiale ist eine Arbeitsplatzbewertung psychischer Belastung für jede Tätigkeitsgruppe (Arbeitsplatz) umzusetzen.

In jeder Filiale herrschen andere Arbeitsbedingungen. Wichtig ist, dass die Beschäftigten in jeder Filiale gut vor psychisch gefährlichen Arbeitsbedingungen geschützt sind. Verschiedene Wege führen zum Ziel. Es ist wichtig einen betriebspezifischen Weg zu wählen, der natürlich auch die betrieblichen Ressourcen schonst und gut durchführbar ist.

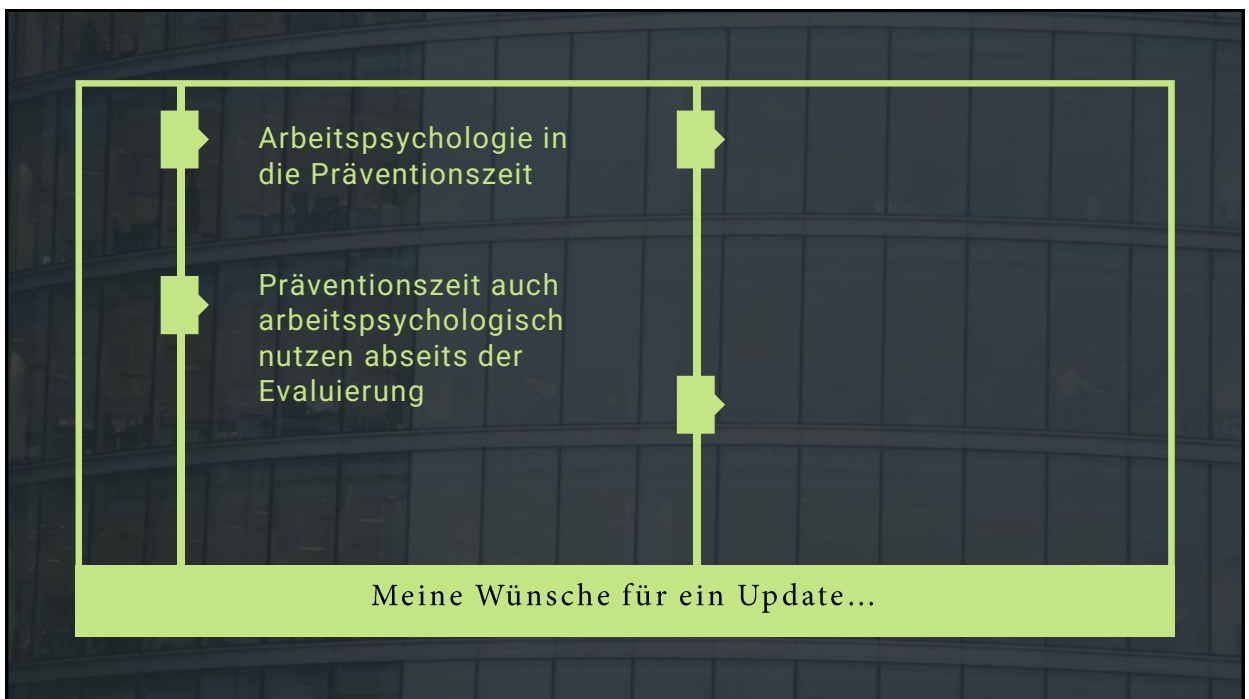
Beispiele verschiedener Ansätze zur Evaluierung psychischer Belastung von Filialbetrieben:

- Evaluieren Sie **jede Filiale einzeln** als wären diese eigene Betriebe. Machen Sie vorab Rangfolge z.B. anhand der Ergebnisse durchgeführter Befragungen oder bereits bekannter Belastungen. Gehen Sie schrittweise mit einem abgestimmten Zeitplan vor.

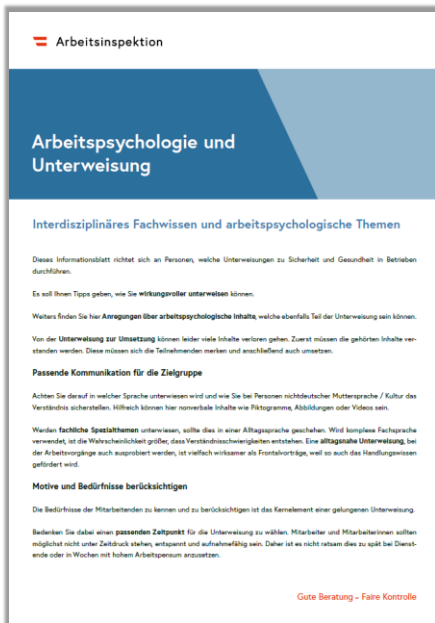
41



42



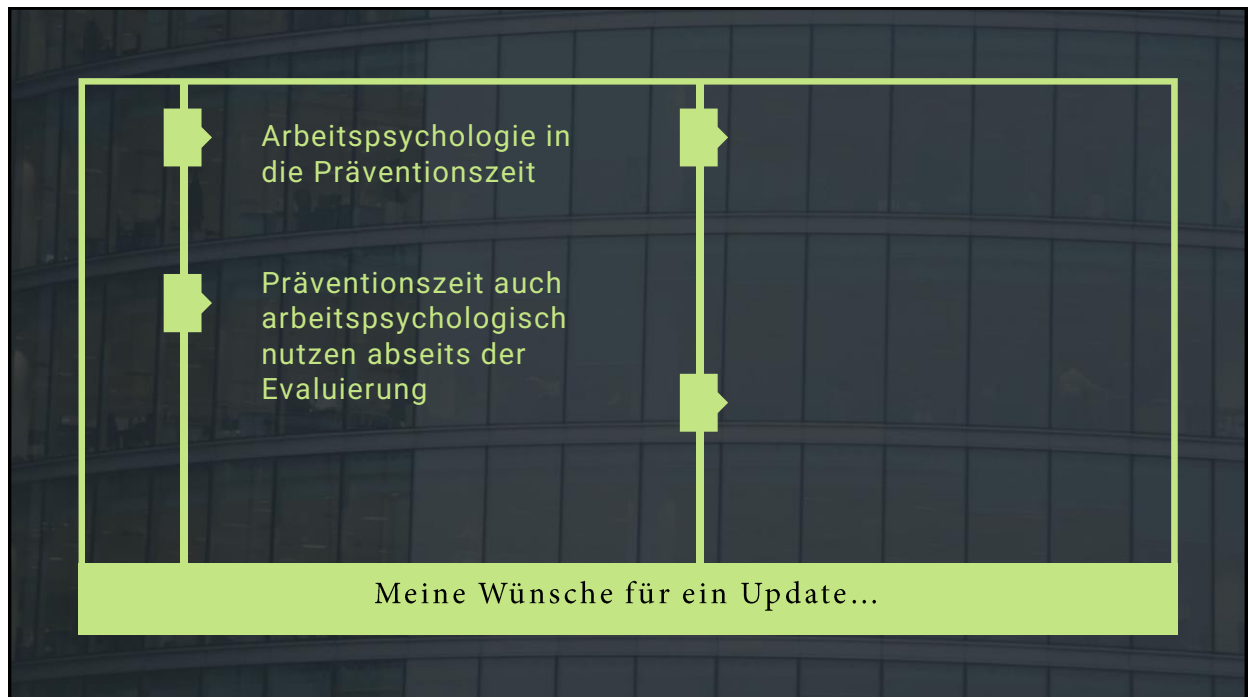
43



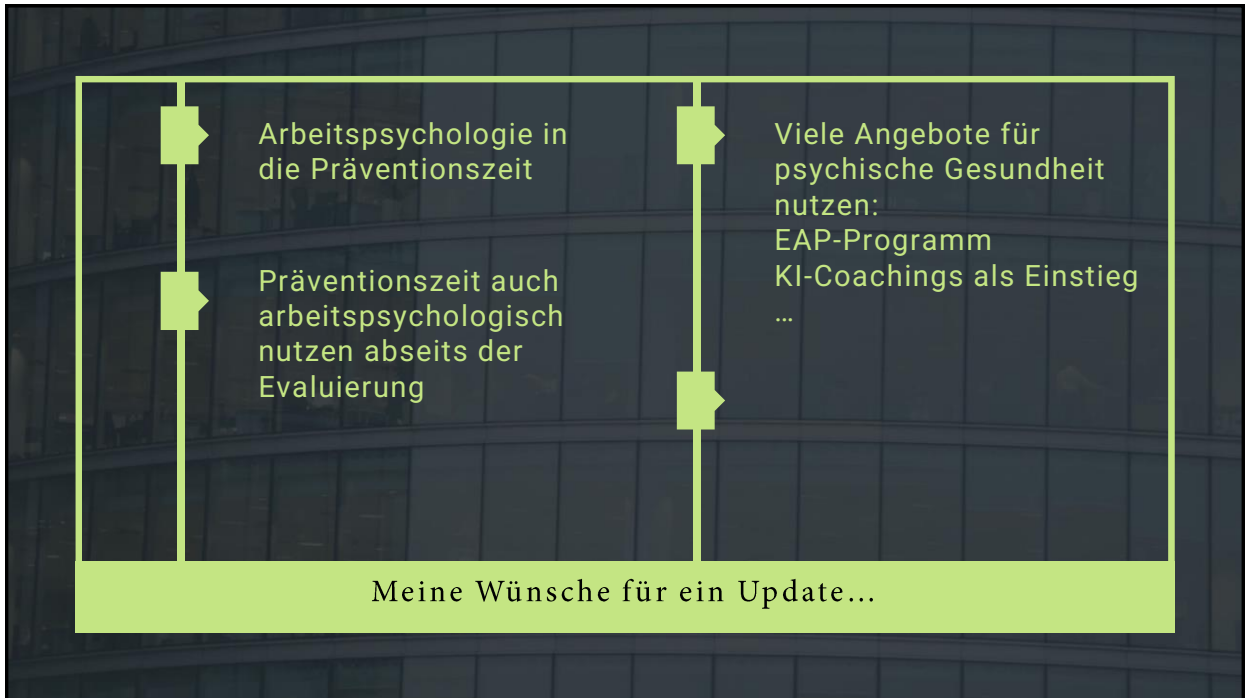
„Folgende beispielhaft genannte Themen können durch Arbeitspsychologen und Arbeitspsychologinnen unterwiesen werden:

- Einfluss von Führungsverhalten auf Gesundheit und sicheres Verhalten
- Maßnahmen gegen arbeitsbedingte psychische Erkrankungen
- Einfluss der Arbeitsumgebung auf die Konzentration
- Kommunikationspsychologie beispielsweise Beratungskompetenz in Deeskalation
- Passende Maßnahmen zu spezifischen psychischen Belastungen
- Stressfaktoren und Stressreaktionen
- Pathologische Phänomene der Arbeitswelt: Mobbing, Burnout, Suchtverhalten, Gewalt, Präsentismus und Absentismus
- Psychologische Auswirkungen und passender Umgang mit Arbeitszeit, Schichtplänen und Pausengestaltung“

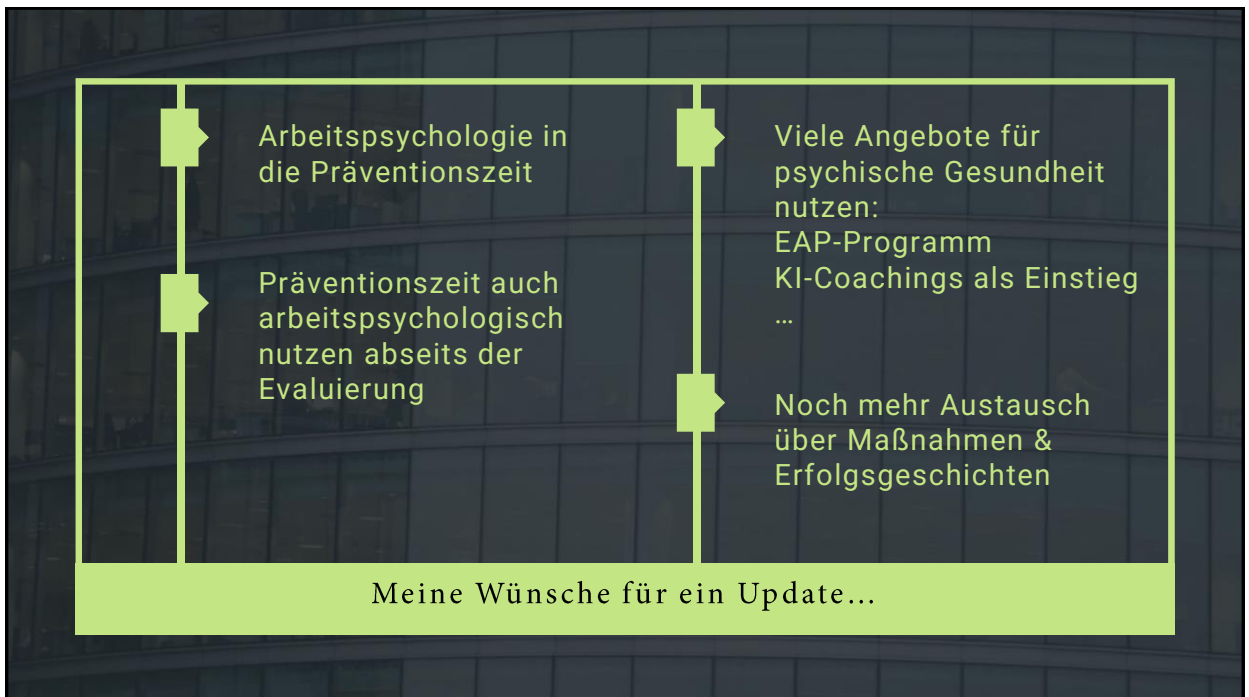
44



45



46



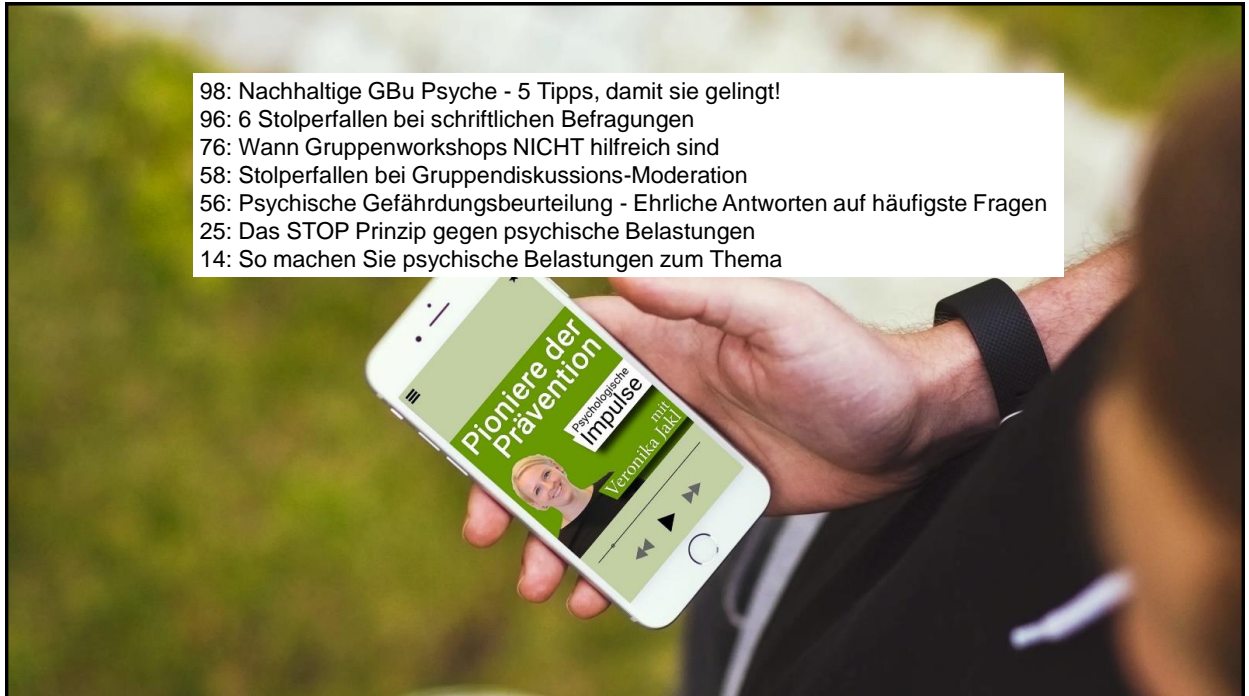
47



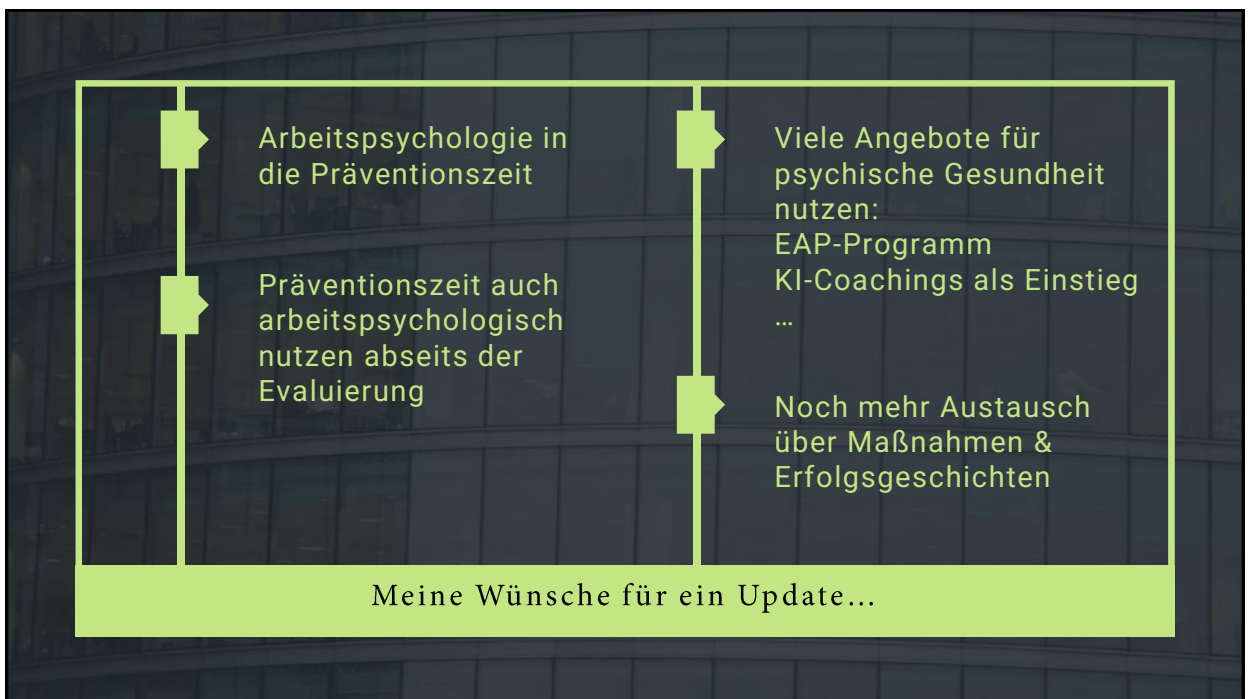
48



49



50



51

**BLEIBEN WIR
IN KONTAKT!**



XING
Veronika Jakl



EMAIL-ADRESSE
Veronika@
PioniereDerPraevention.com



Linked In
Veronika Jakl