

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
Überstunden (Überstunden, Wochenarbeit, 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

4



Erst-Evaluierungen
sind selten geworden.

Wiederholungen
sind Standard.



5

Von [redacted]

An office@veronikajakl.at <office@veronikajakl.at>

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

Schlagwörter: **Div. Projekte**

Antworten Weiterleiten Archivieren Junk Löschen Mehr

08.05.2013, 10:43

PersonList - Neue Frage

Arbeitsplatzevaluierung inkl. psychische Belastungen
von [redacted]

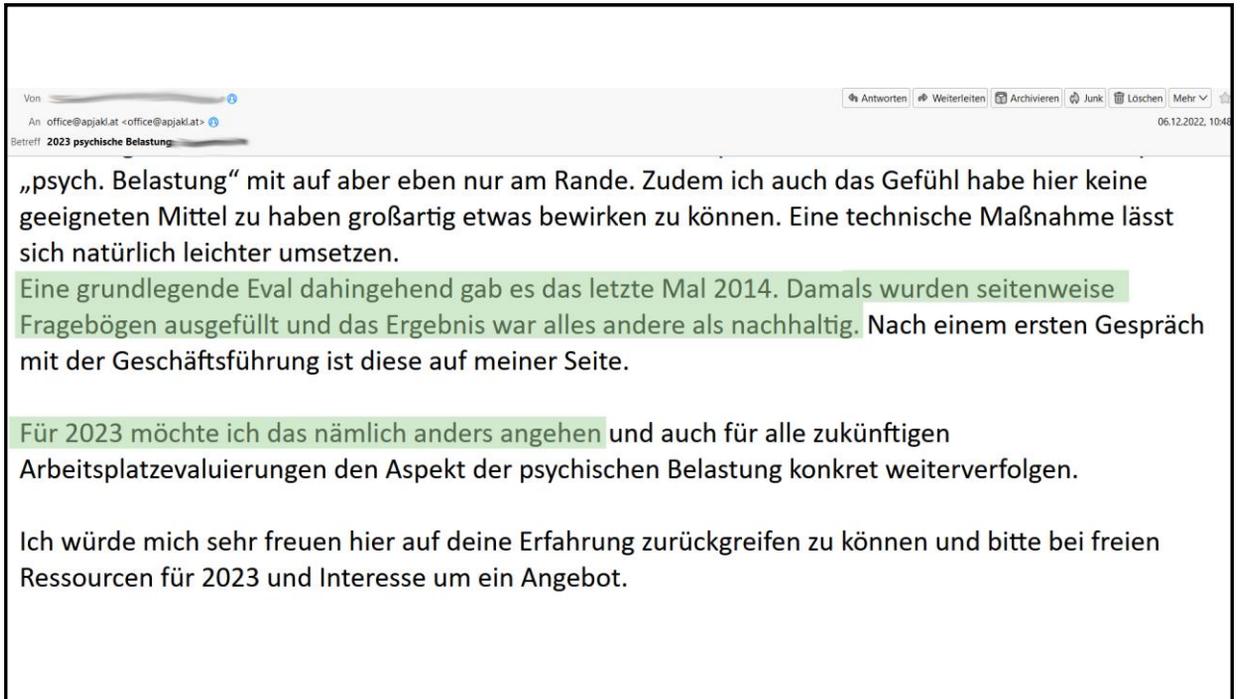
[Antworten](#)

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?

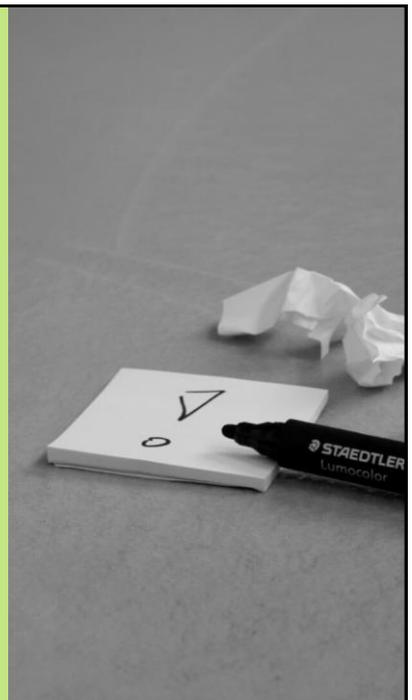
Zu wenig Rückmeldungen über die Arbeit

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

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

Verstöße gegen Hausordnung werden von Koord. & Büro ungleich gehandelt

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



12



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?	Erliegt?	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



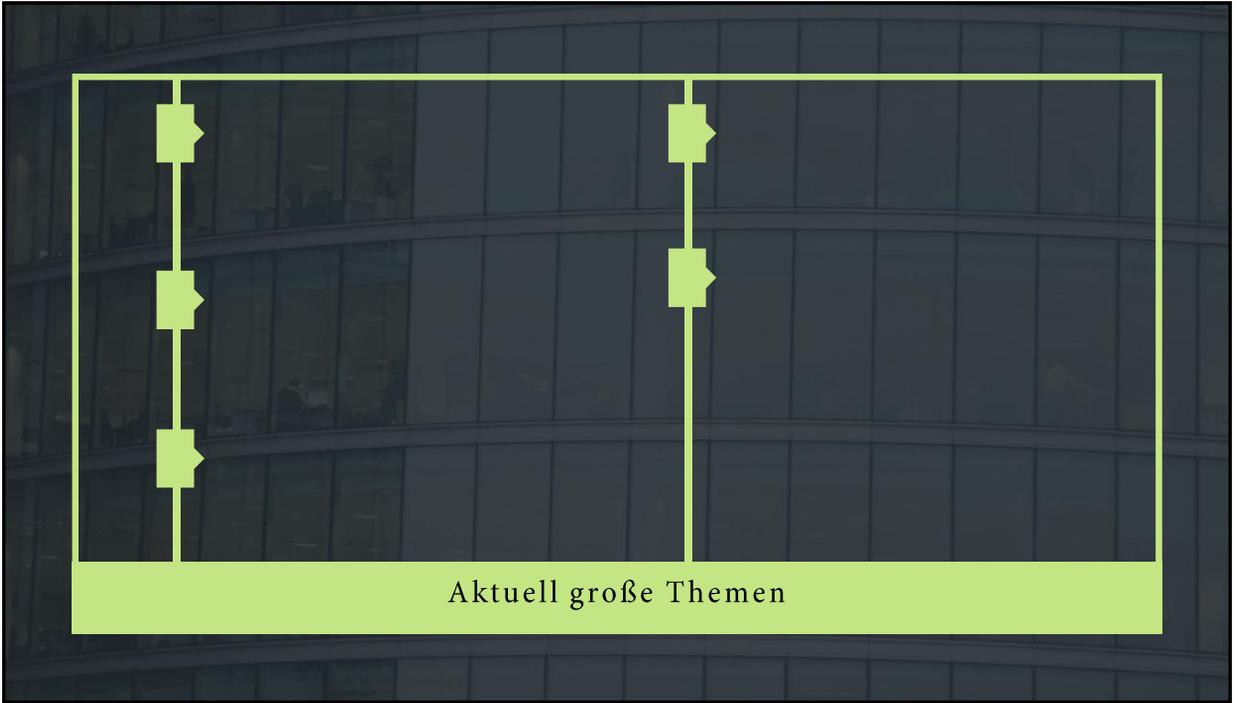
Wie oft müssen wir das machen?

Meine Empfehlung:

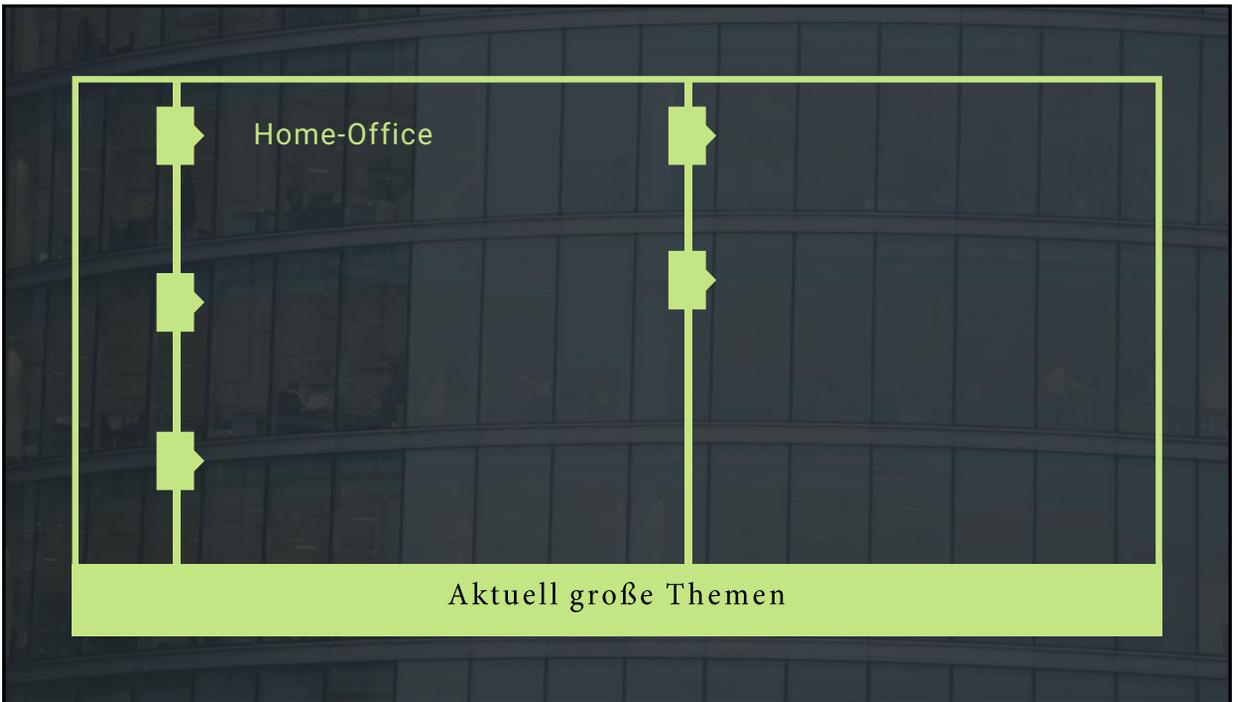
- Veränderungen wie Umstrukturierungen, Umstellung auf Alleinarbeitsplätze, Einführung von Schichtarbeit oder Homeoffice
- Neue Arbeitszeitmodelle (zB 4-Tage-Woche)
- Hohe Krankenstände / Burnoutfälle bekannt
- Unfälle im Arbeitsbereich
- Häufigere Arbeitszeitüberschreitungen
- Psychisch besonders belastende 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!

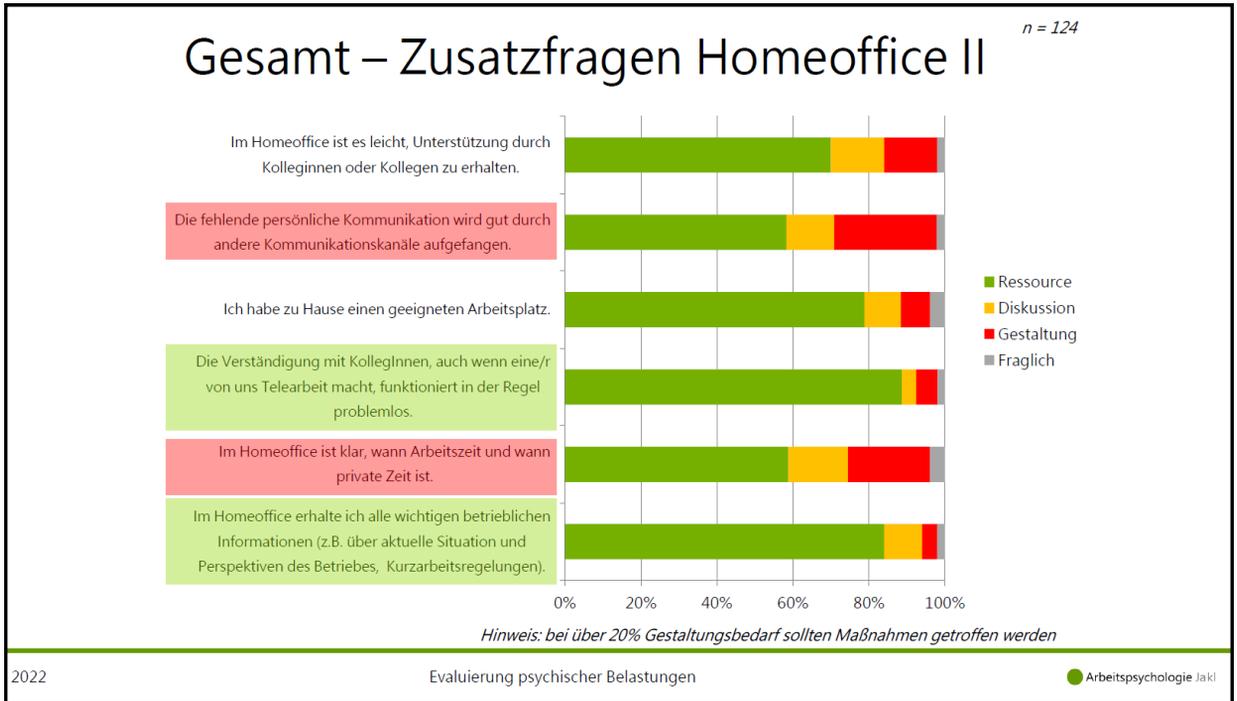
23



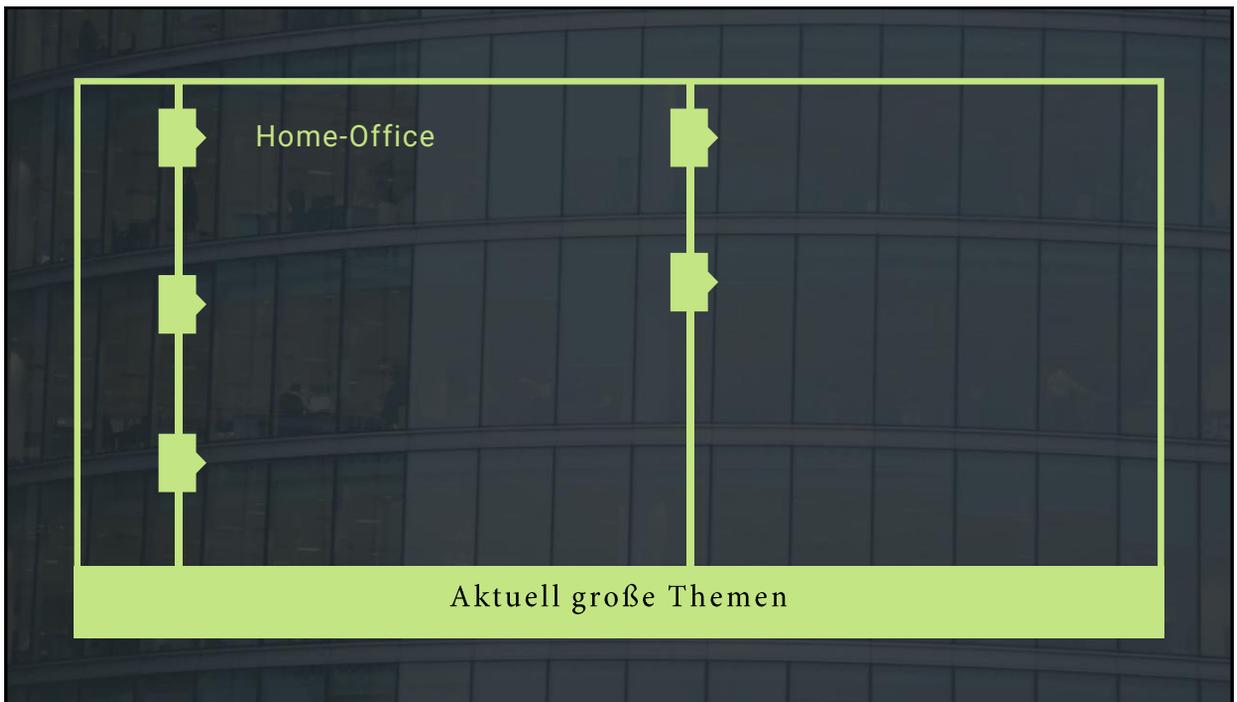
24



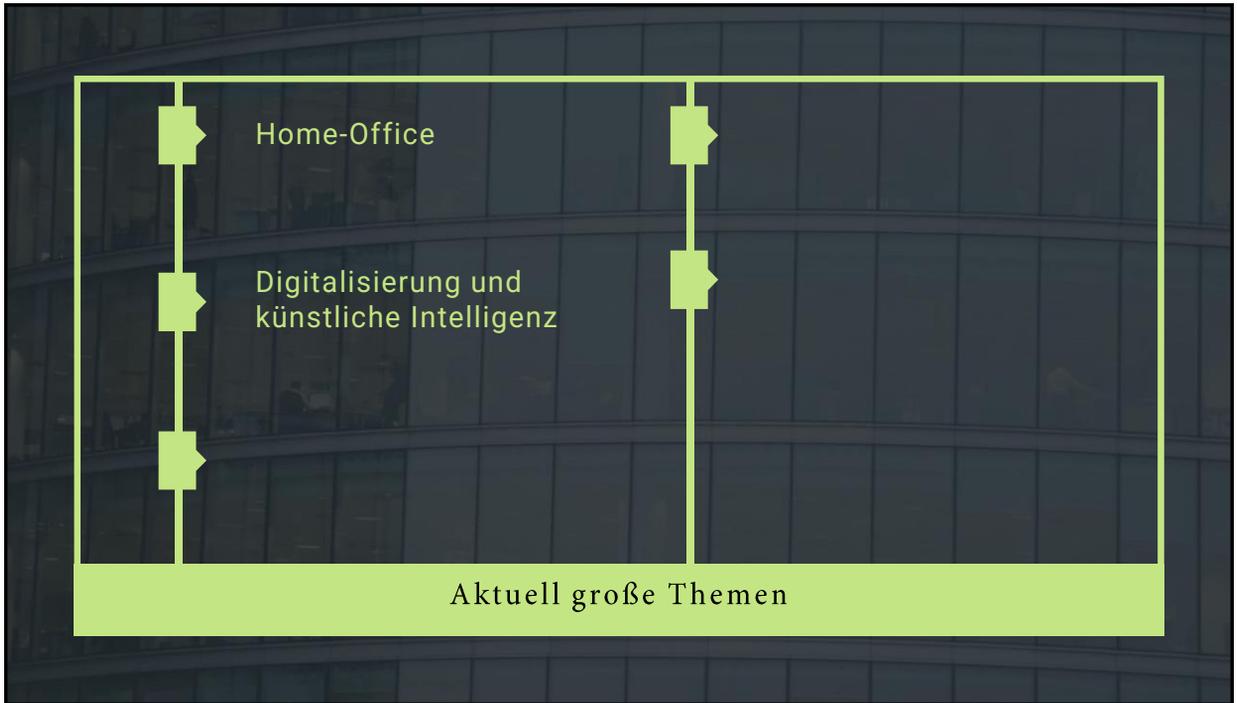
25



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 slowly 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 tutoring 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, diagnosis, education, customer support and more roles.³ These are mostly non-embodied AI-based systems. However, in some cases, an AI-based system can be combined with a physical presence to successfully automate minor cognitive tasks for their user.⁴ But these represent systems that are currently being used for performing a cognitive task, which are already actively being used for performing a cognitive task, which are already actively being used for performing a cognitive task, which are already actively being used for performing a cognitive task.

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

41 Berichte über KI & Automatisierung
davon 38 in den letzten 3 Jahren!

EU-OSHA

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 arbeitsplatzübergreifend einsetzbar. Künstliche Intelligenz und das Management komplexer Aufgaben unterstützen und automatisieren zentrale Aufgaben und Assistenten-Tasks in der Fachbereichsberatung, Chatbots in Fabriken, Lagerhäusern und Call-Centern. Künstliche Intelligenz kann Chancen bieten, aber auch neue Herausforderungen mit sich bringt. Die Themen künstliche Intelligenz, deren Management und Regulierung schaffen die Diskussionen und um das Thema Qualität und als zentrale Frage den Arbeitsschutz – mit einschließen.

Künstliche Intelligenz zur Automatisierung von Aufgaben und das Thema Arbeitsschutz

Die künstliche Intelligenz ausgestattete Roboter werden mehr, intelligenter und kollaborativ. Ihre Nutzung führt zu neuen Risiken für Beschäftigte. Die Auswirkungen von KI auf die Arbeitssicherheit und die Gesundheit sind komplex und erfordern eine sorgfältige Bewertung. Die Auswirkungen von KI auf die Arbeitssicherheit und die Gesundheit sind komplex und erfordern eine sorgfältige Bewertung. Die Auswirkungen von KI auf die Arbeitssicherheit und die Gesundheit sind komplex und erfordern eine sorgfältige Bewertung.

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

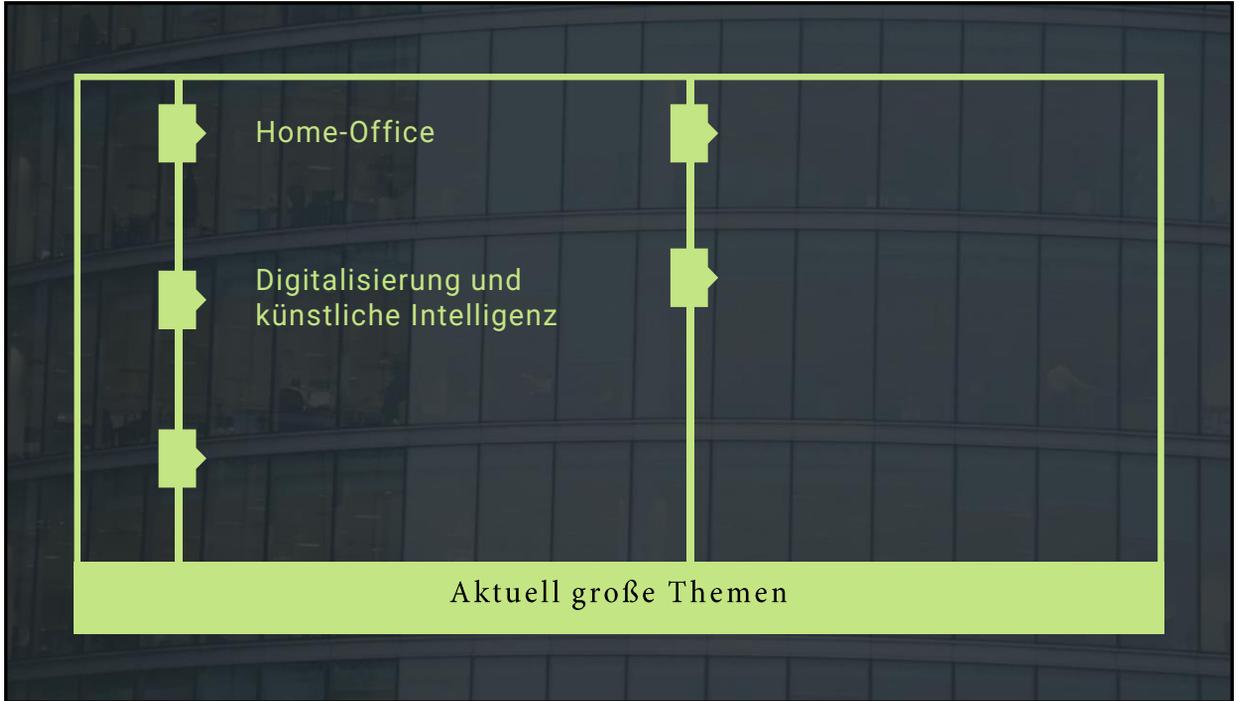


Worker management through AI

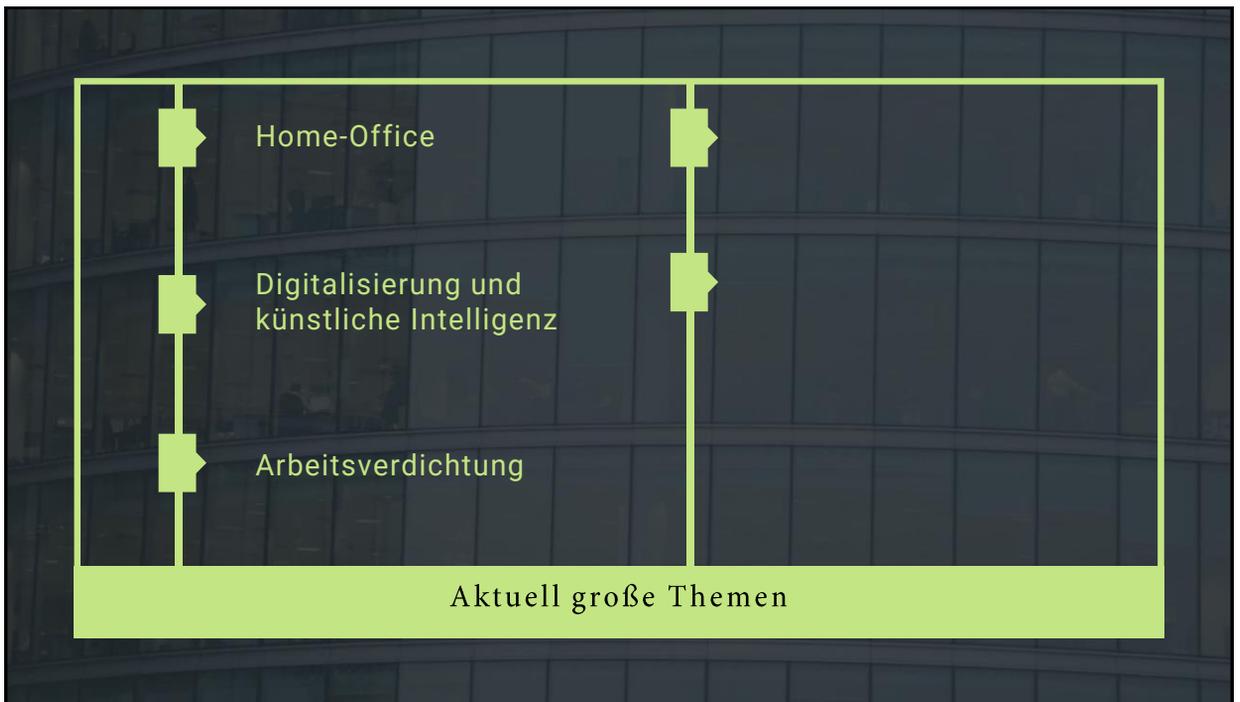


Smart digital systems

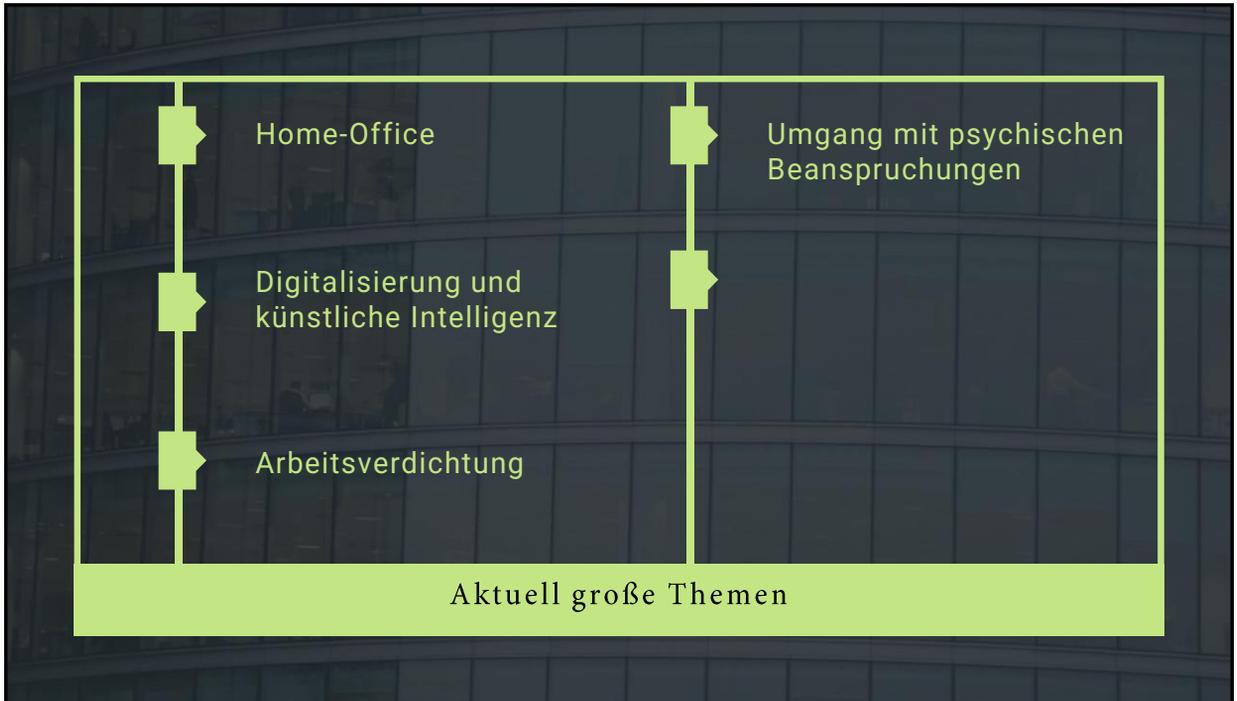
33



34



35



36

VERONIKA JAKL
www.apjakl.at

Aktiv führen in stürmischen Zeiten
Praktische Strategien gegen psychische Belastungen

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

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

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.

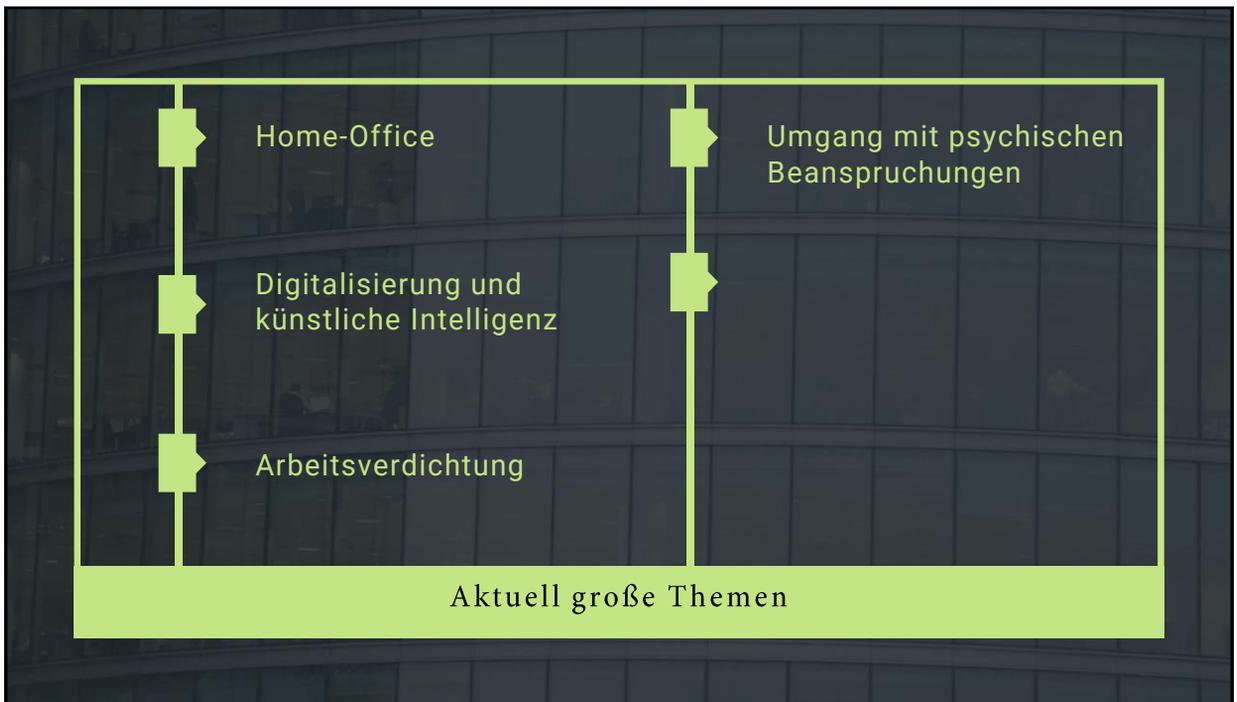
LEKTIONEN IN DIESEM KURS:

- 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

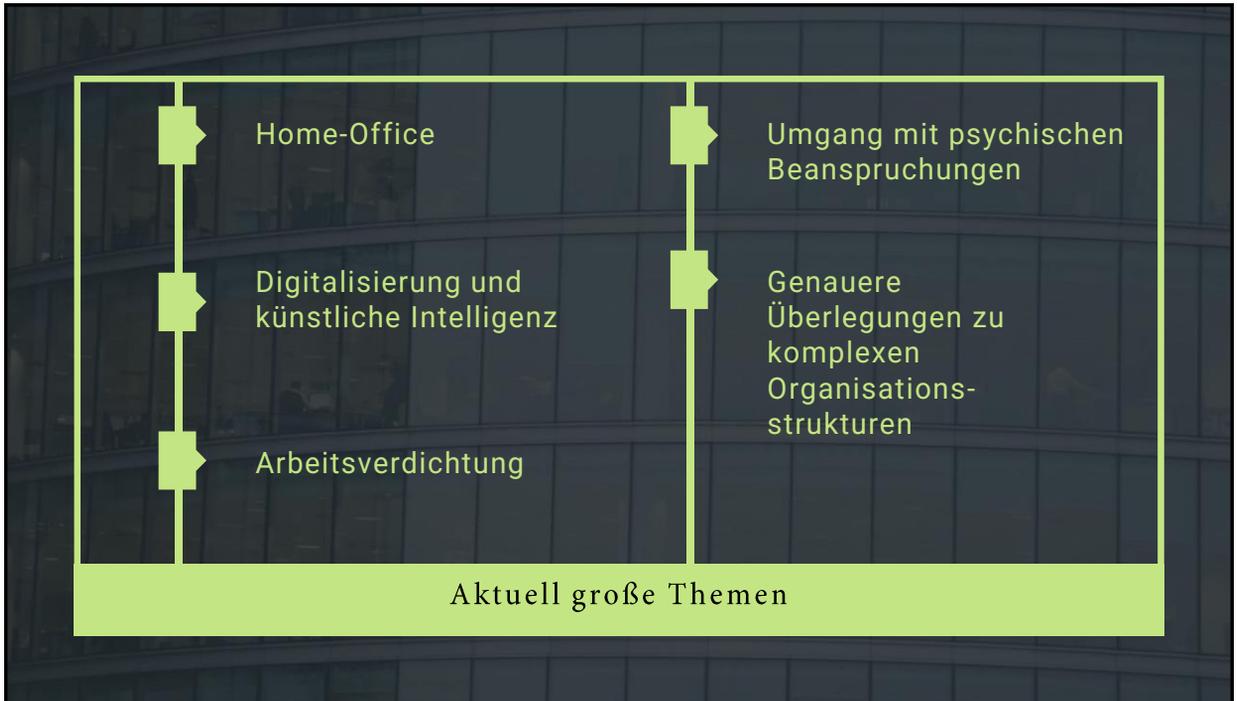
DOWNLOADS FÜR DIESEN KURS

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

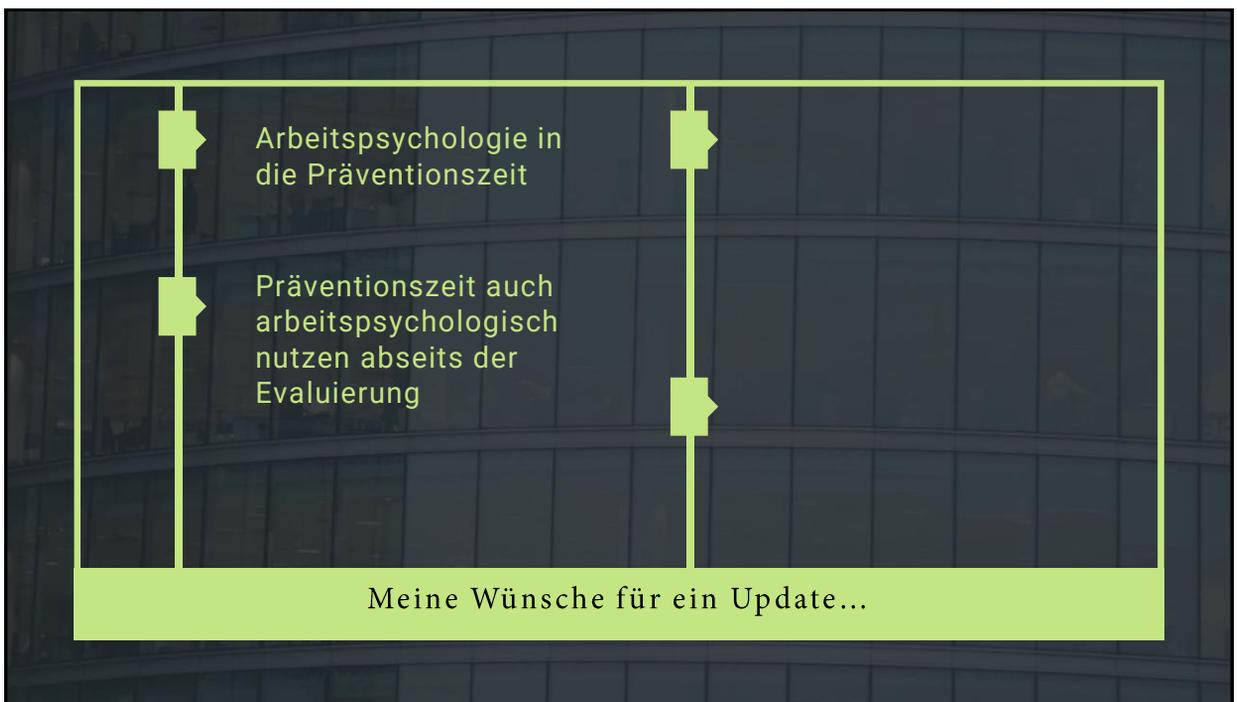
38



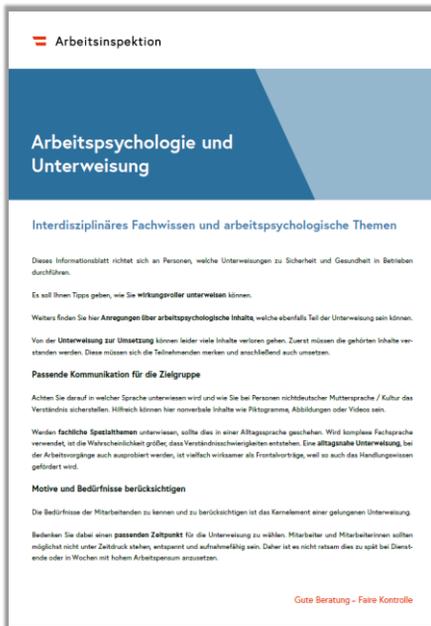
39



42



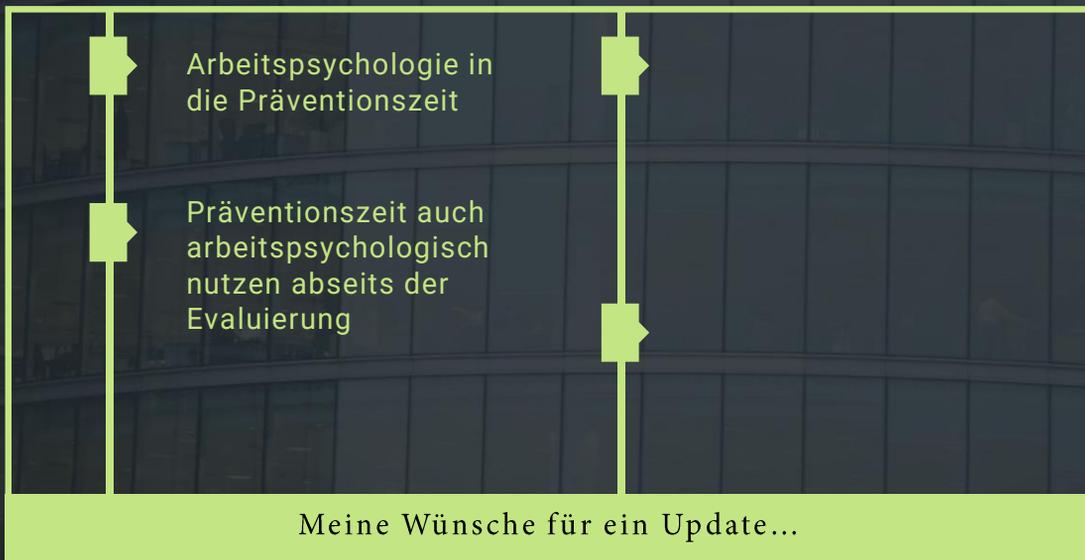
43



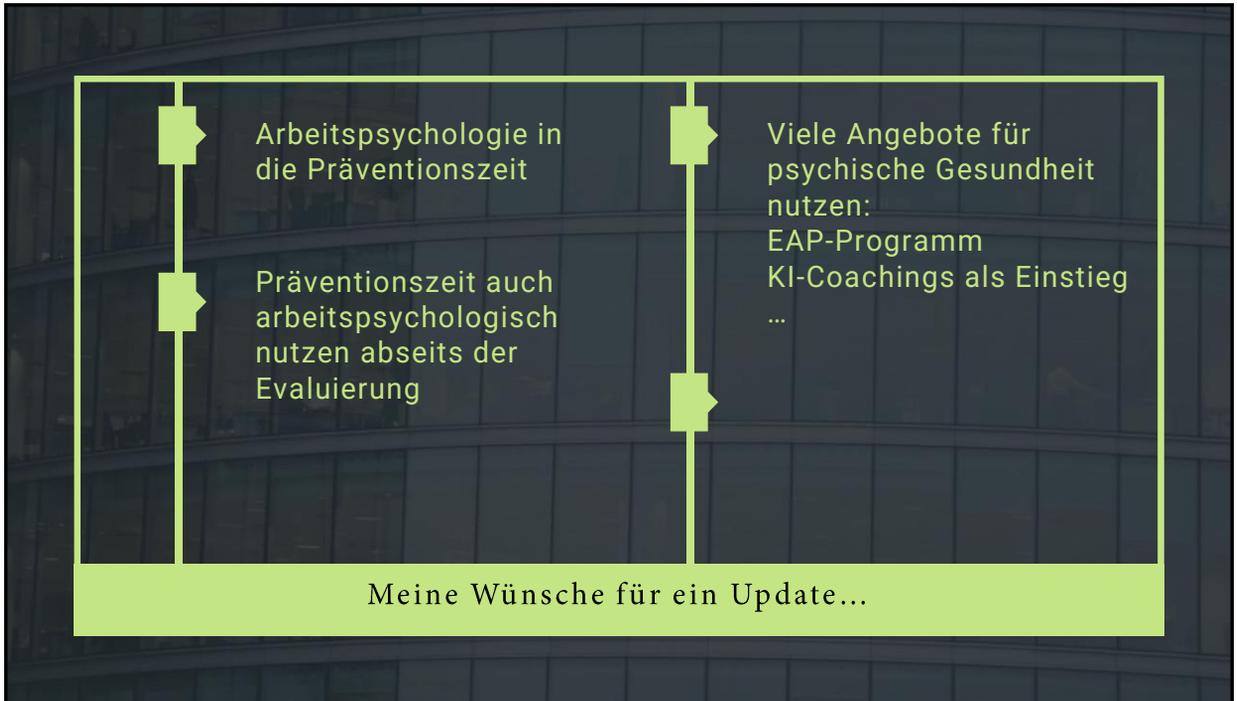
„Folgende beispielhaft genannte Themen können durch Arbeitspsychologen und Arbeitspsychologinnen unterwiesen werden:

- 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“

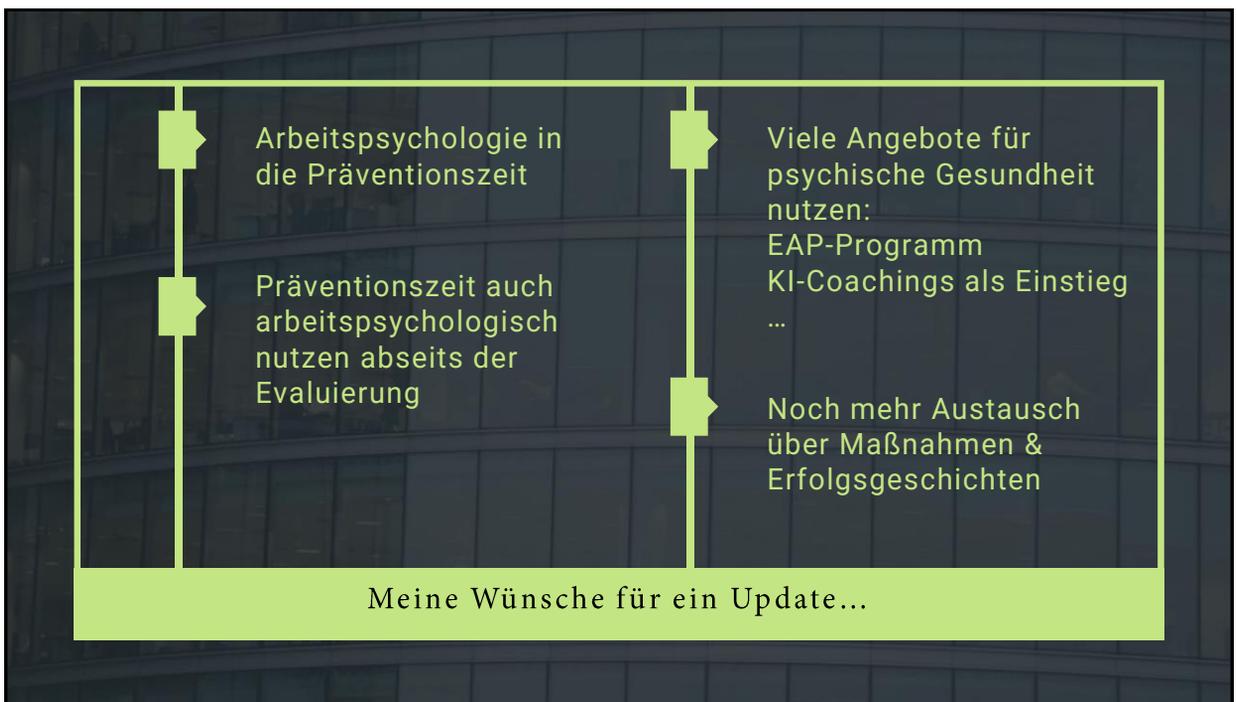
44



45



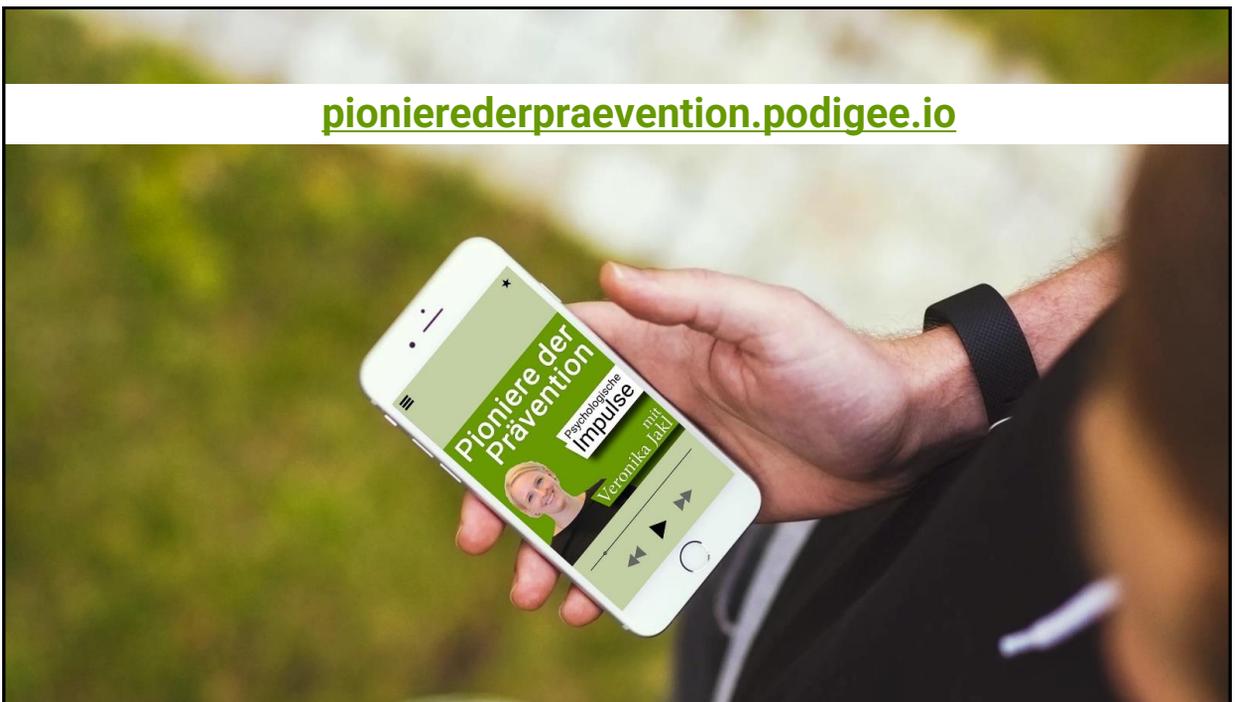
46



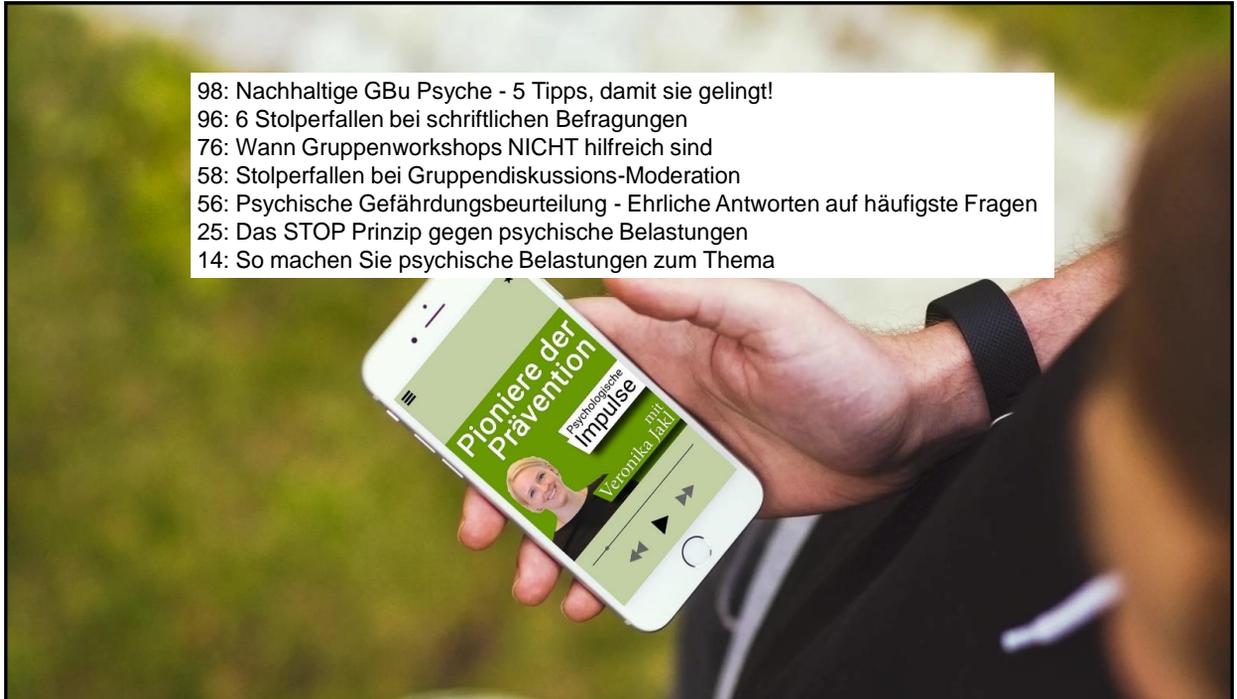
47



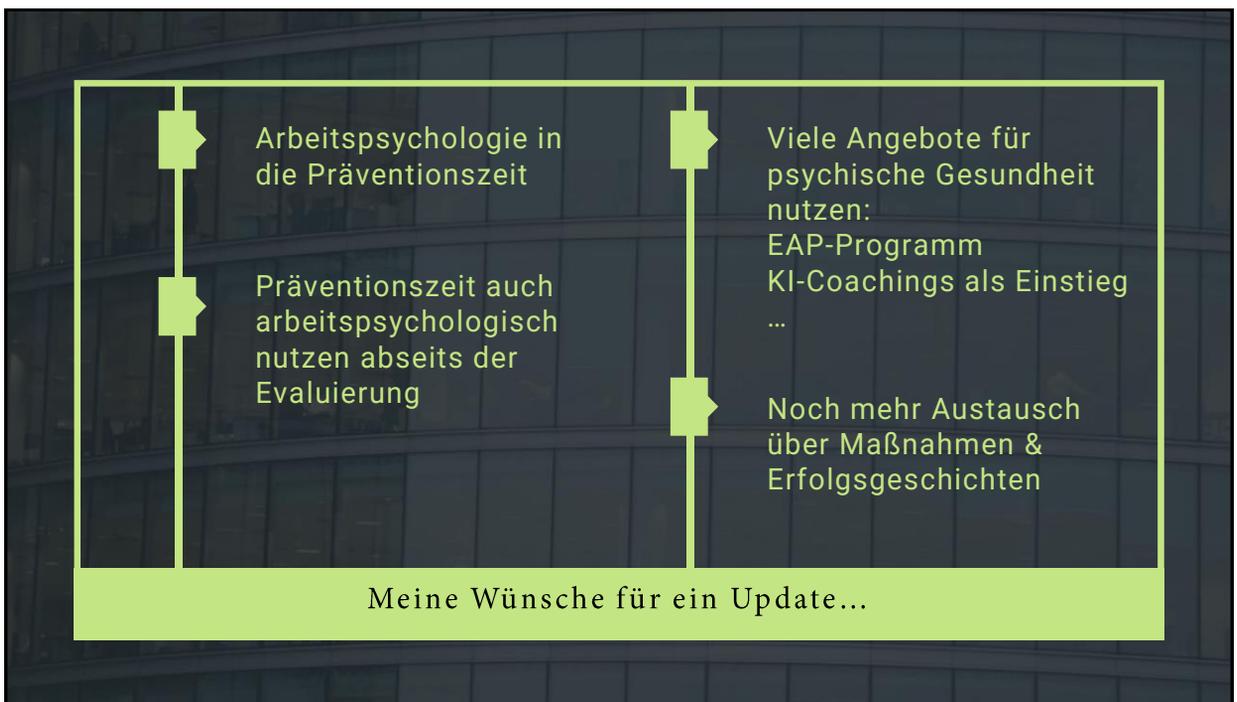
48



49



50



51

**BLEIBEN WIR
IN KONTAKT!**



XING
Veronika Jakl



EMAIL-ADRESSE
Veronika@
PioniereDerPraevention.com



Linked In
Veronika Jakl