

The logo consists of the letters 'AK' in a bold, red, sans-serif font, centered within a white square that has a red border. The square is tilted slightly to the right.

AK

The logo consists of the word 'WIEN' in a white, sans-serif font, centered on a solid red square. The square is tilted slightly to the right.

WIEN

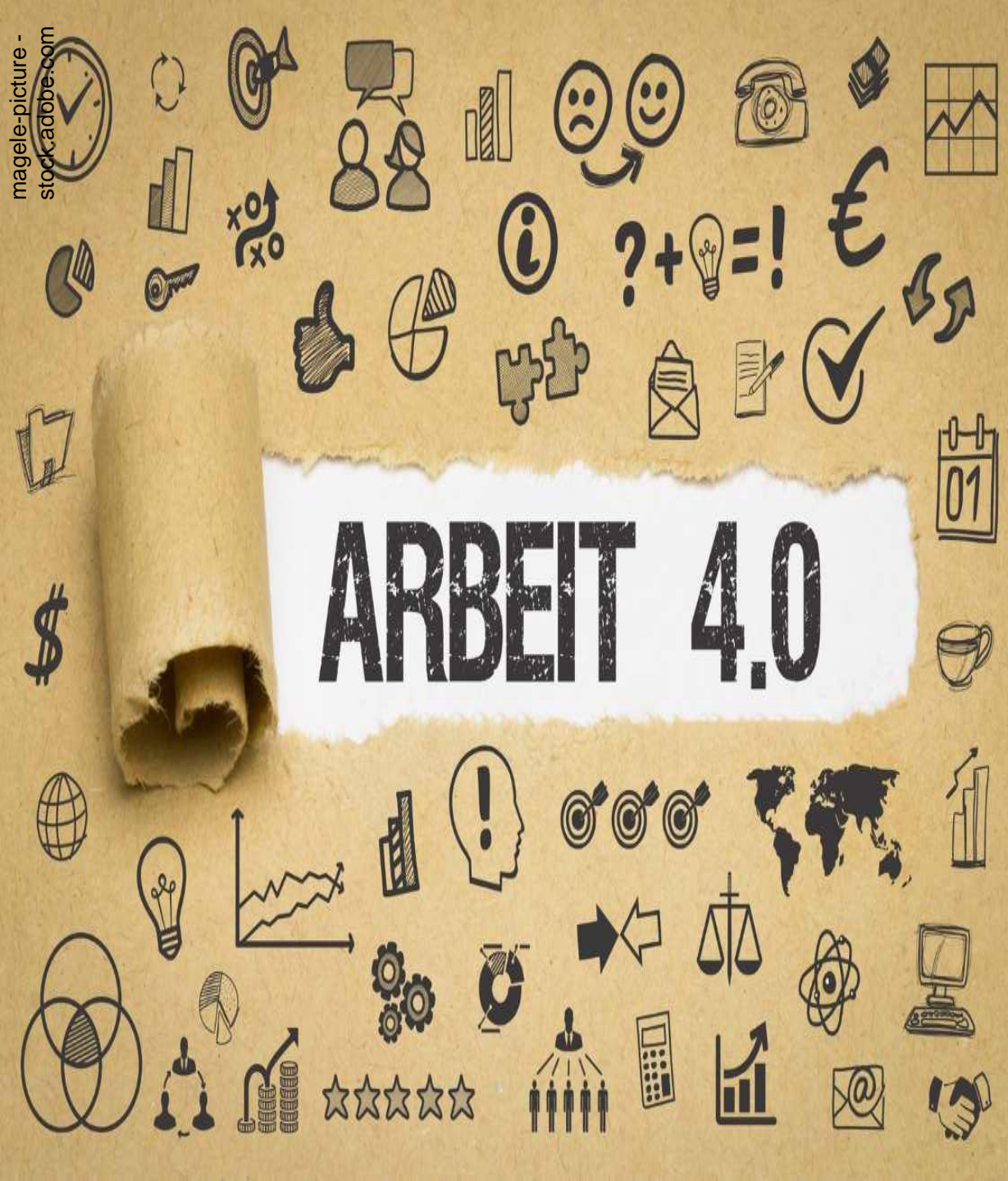
RENNEN BIS ZUM AUSBRENNEN

JOHANNA KLÖSCH | 13.11.2023



Alessandro
Biacchioli -
stock.adobe.com

DIE ARBEITSWELT VERÄNDERT SICH...



ARBEITSWELT IM WANDEL

- **Unternehmen:** z.B. Flexibilisierung von Organisationsformen, Auflösung traditioneller hierarchischer Ebenen
- **Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse:** z.B. Erosion von Normalarbeitsverhältnissen, zunehmend Formen der „Selbständigkeit“ und „Freiberuflichkeit“



NEUE ANFORDERUNGEN AN DIE BESCHÄFTIGTEN

- Erhöhung der **Mobilität und Flexibilität**
- Erhöhung der **technisch-fachlichen Anforderungen**
- Zunahme **wissensintensiver Dienstleistungen**
- Erhöhung der **kommunikativ-sozialen Anforderungen**

NEUE ANFORDERUNGEN AN DIE BESCHÄFTIGTEN

- Zunahme der **Komplexität** der Arbeitswelt
- **Kostendruck, Zeitdruck, permanente Veränderungen**
- Neue **Arbeitsformen**
- Veränderte **Ansprüche an Führungskräfte**
- ...

EMOTIONSARBEIT UND GEFÜHL SARBEIT



Gina Sanders -
stock.adobe.com



Robert Kneschke -
stock.adobe.com

- **Gefühlsarbeit:**
Beeinflussung der Gefühle von Kund:innen/ Klient:innen/ Patient:innen
- **Emotionsarbeit:**
Managen der eigenen Gefühle



HÖHER, SCHNELLER, MEHR,...



ARBEITSUNFÄLLE UND ARBEITS- BEZOGENE GESUNDHEITSPROBLEME

Modul der Arbeitskräfteerhebung 2020

Herausgegeben von STATISTIK AUSTRIA



„KRANKE“ ARBEIT?

60 % der Erwerbstätigen fühlen sich am Arbeitsplatz mindestens einem **psychischem Gesundheitsrisiko** ausgesetzt.

Statistik Austria (2022). (Hrsg.). Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2020
https://statistik.at/fileadmin/publications/arbeitsunfaelle_und_arbeitsbezogene_gesundheitsprobleme_2020.pdf



ARBEITSUNFÄLLE UND ARBEITS- BEZOGENE GESUNDHEITSPROBLEME

Modul der Arbeitskräfteerhebung 2020

Herausgegeben von STATISTIK AUSTRIA



„KRANKE“ ARBEIT?

- 38,3 % berichten, in ihrer Arbeit unter starkem **Zeitdruck** zu leiden oder überlastet zu sein.
- Der **Umgang mit schwierigen Personen** wird von gut einem Drittel als Risikofaktor angegeben.

Statistik Austria (2022). (Hrsg.). Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2020
https://statistik.at/fileadmin/publications/arbeitsunfaelle_und_arbeitsbezogene_gesundheitsprobleme_2020.pdf



ARBEITSUNFÄLLE UND ARBEITS- BEZOGENE GESUNDHEITSPROBLEME

Modul der Arbeitskräfteerhebung 2020

Herausgegeben von STATISTIK AUSTRIA



Die Informationsmanager

Wien 2022

„KRANKE“ ARBEIT?

- **Schlechte Kommunikation/ Zusammenarbeit** (12,6%)
- **Fehlender Einfluss auf das Arbeitstempo** (8,2%)
- **Unsichere Beschäftigungsverhältnisse** (6,4%)
- **Bedrohung durch Gewalt** (4,1 %) oder **Mobbing** (3,2 %)

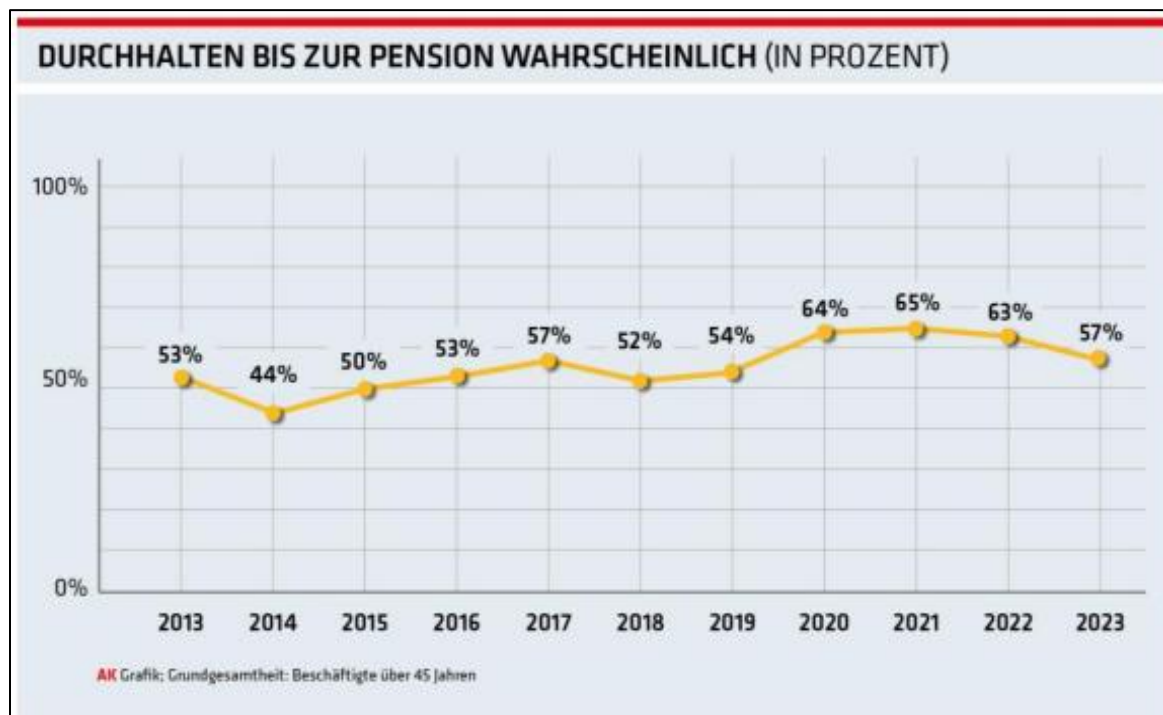
Statistik Austria (2022). (Hrsg.). Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2020

https://statistik.at/fileadmin/publications/arbeitsunfaelle_und_arbeitsbezogene_gesundheitsprobleme_2020.pdf



WIEN

„KRANKE“ ARBEIT?



Nur 57% der Beschäftigten über 45 Jahren glauben, dass sie ihren Job bis zur Regelpension schaffen

Von jenen, die sagen, sie schaffen es im derzeitigen Job nicht bis 65, wünschen sich

65% eine **Verringerung der Arbeitszeit**, 42% ein **besseres Einkommen**, 37% eine **Verringerung der Stressfaktoren** und psychischen Belastung, 33% **gesundheitsfördernde Maßnahmen** und **weniger körperliche Belastungen** je 22% **mehr Flexibilität** bei der Arbeitszeit sowie ein **anderes Tätigkeitsfeld**, um bis zum Regelpensionsalter im Berufsleben verbleiben zu können.



ZU HOCH? ZU SCHNELL? ZU VIEL?...



FOLGEN SCHLECHTER ARBEITSBEDINGUNGEN

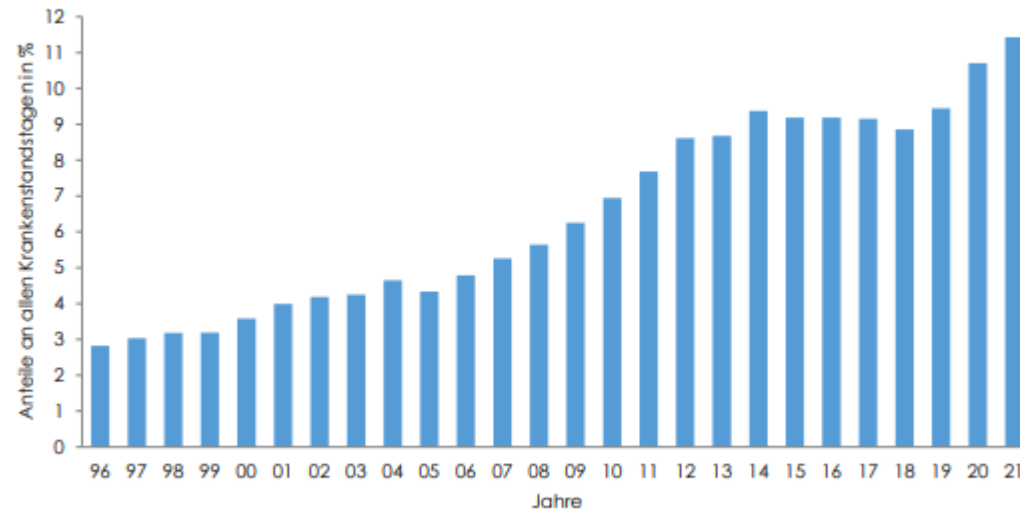
- Mehr/ längere Krankenstände/ Arbeitsunfälle
- Vorzeitige Pensionierung
- Präsentismus
- Drogen/ Alkoholmissbrauch
- Motivation/ innere Kündigung/ Fluktuation
- Mehrkosten für Betrieb/ Gesellschaft
- Leid für Betroffene/ Familien
- ...

ENTWICKLUNG DER PSYCHISCHEN KRANKHEITEN

(FEHLZEITENREPORT 2022, WIFO)

Abbildung 1.24: Entwicklung der Krankenstandstage von psychischen Krankheiten als Anteil an allen Krankenstandstagen

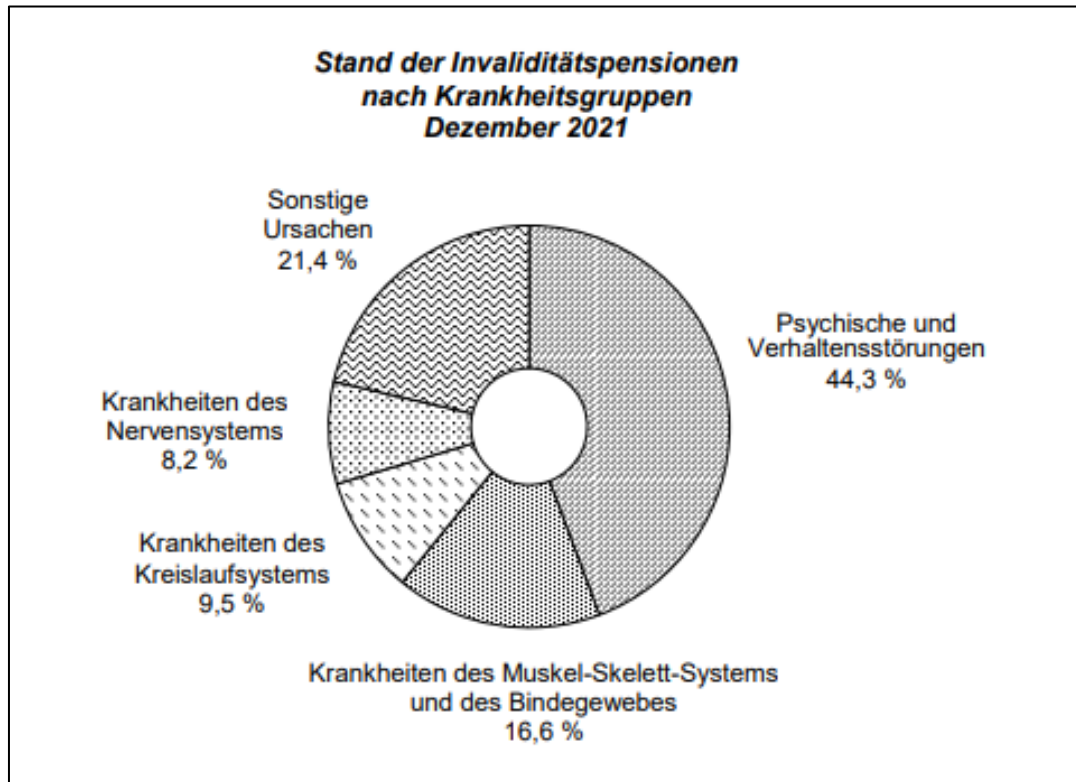
Österreich



Q: Dachverband der Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen. Anmerkung: Durch die Umstellung der Versicherungszahlen in der Krankenstandsstatistik kommt es in den Datenreihen zwischen 2007 und 2008 zu einem geringfügigen statistischen Bruch.

Quelle: WIFO (2022). Fehlzeitenreport 2022. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich. [Fehlzeitenreport 2022. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich \(sozialversicherung.at\)](#)

INVALIDITÄTSPENSIONEN NACH KRANKHEITSGRUPPEN



→ 44% der Invaliditätspensionen erfolgen aus psychischen Gründen

Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger 2022, Zahlen für 2021
<https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.771324&version=1665654602>

WIFO

A-1103 WIEN, POSTFACH 91
TEL. 798 26 01 • FAX 798 93 86

**ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG**

Arbeitsbedingte Erkrankungen

**Schätzung der gesamtwirtschaftlichen
Kosten mit dem Schwerpunkt auf
physischen Belastungen**

Gudrun Biffl, Thomas Leoni

Wissenschaftliche Assistenz: Andreas Steinmayr,
Andrea Sutrich

KOSTEN

Krankenstände aufgrund arbeitsbedingter
psychischer Belastungen → gesamtwirtschaftliche
Kosten rund **3,3 Milliarden Euro jährlich**

Quelle: DUK/WIFO-Studie „Psychische Belastungen der Arbeit und ihre Folgen“ im Auftrag der AK-
Wien, September 2011



BURN OUT

- 19% im Problemstadium
- 17% im Übergangsstadium
- 8% im Burnout “Erkrankungsstadium“

→ 44 % sind burn-outgefährdet oder bereits „krank“!

Andorfer U., Kuderer M., Musalek M. & Scheibenbogen O. (2017). Prävalenz des Burnout Syndroms in Österreich Verlaufsformen und relevante Präventions- und Behandlungsstrategien. Ein Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK). https://ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2017_praevalenz_des_burnout-syndroms_in_oesterreich_bmask.pdf

VRD -
stock.adobe.com



BURN OUT?

- Burnout = „Ausgebrannt sein“
- Ein andauernder und schwerer Erschöpfungszustand infolge einer chronischen Stressreaktion → körperliche/psychische Beschwerden

VRD -
stock.adobe.com



„BURN OUT“ IM ICD 10

„Problem mit Bezug auf Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung“

→ Ausgebranntsein [Burn-out] (Z73) (keine Krankheit im engeren Sinne)



„BURN OUT“ NEU IM ICD 11 (AB 2022, IN Ö. NOCH NICHT IN KRAFT)

- Folge von chronischem Stress am Arbeitsplatz
- beruflicher Kontext
- Energielosigkeit und Erschöpfung, zunehmende geistige Distanz oder negative Haltung oder Zynismus zum Job, verringertes berufliches Leistungsvermögen
- Probleme die mit Arbeit oder Arbeitslosigkeit assoziiert sind → QD85 Burn-out (keine Krankheit im engeren Sinne)

Dilling, H, Mombour, W. & Schmidt M.H. (2015). Internationale Klassifikation psychischer Störungen: ICD-10 Kapitel V (F). Klinisch-diagnostische Leitlinien. 10. Auflage. Bern: Hogrefe

World Health Organization. (2019). ICD-11 International Classification of Diseases 11th Revision. <https://icd.who.int/en>

WAS TUN?





WavebreakMediaMicro



alphaspirit -
stock.adobe.com

MEHR RESILIENZ ALS LÖSUNG?

Training der Widerstandsfähigkeit

vs.

**Anpassung veränderungsbedürftiger
Strukturen**



PSYCHE IN GEFAHR? ARBEITGEBERINNEN IN DER PFLICHT!

- **Gesundheit** ist physische und psychische Gesundheit (§ 2 Abs 7a ASchG).
- **Gefahren** sind arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen die zu Fehlbeanspruchungen führen (§ 2 Abs 7 ASchG).

DEFINITION „PSYCHISCHE BELASTUNG“

NACH ÖNORM EN ISO 10075 - 1



ÖNORM
EN ISO 10075-1

Ausgabe: 2018-01-01

Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer
Arbeitsbelastung

Teil 1: Allgemeine Aspekte und Konzepte und Begriffe

(ISO 10075-1:2017)

Ergonomic principles related to mental workload — Part 1: General issues
and concepts, terms and definitions
(ISO 10075-1:2017)

Principes ergonomiques concernant la charge de travail mental — Partie 1:
Questions et concepts généraux, termes et définitions
(ISO 10075-1:2017)

- **Gesamtheit** aller erfassbaren Einflüsse, die **von außen** auf einen Menschen zukommen und diesen psychisch **beeinflussen**
- **Neutraler Begriff**
- **Löst** im Menschen **Vorgänge aus**, die unterschiedliche **Beanspruchungen** bewirken

DEFINITION „PSYCHISCHE BEANSPRUCHUNG“

NACH ÖNORM EN ISO 10075 - 1



ÖNORM
EN ISO 10075-1

Ausgabe: 2018-01-01

Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer
Arbeitsbelastung

Teil 1: Allgemeine Aspekte und Konzepte und Begriffe

(ISO 10075-1:2017)

Ergonomic principles related to mental workload — Part 1: General issues
and concepts, terms and definitions
(ISO 10075-1:2017)

Principes ergonomiques concernant la charge de travail mental — Partie 1:
Questions et concepts généraux, termes et définitions
(ISO 10075-1:2017)

- **Unmittelbare Auswirkung** der psychischen Belastung im Individuum
- **Abhängig vom aktuellen Zustand** des Individuums (z.B. Alter, Fertigkeiten, Bewältigungsstrategien, Müdigkeit, ...)
- Abhängig von **Stärke und Dauer** der psychischen Belastung

BELASTUNG VS. BEANSPRUCHUNG



BEISPIELE FÜR BELASTUNG

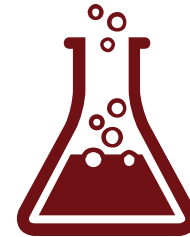
Aufgabe, Tätigkeit:

Monotonie, Konzentration,
Informationsmenge, (schwierige)
Kund:innen, Umgang mit Leid,
stehen, gehen, gebückte
Körperhaltung etc.



Arbeitsumgebung:

Lärm, Arbeit mit toxischen
Stoffen, Höhenarbeit,
Raumklima, Schmutz,
Unordnung etc.



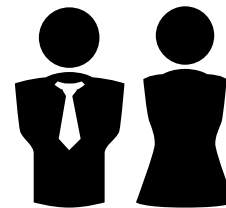
Arbeitsorganisation,

Arbeitsabläufe: unklare
Kompetenzen, Zeitknappheit,
Schichtarbeit, Doppelgleisigkeiten,
Kommunikationsstrukturen,
Störungen etc.



Sozialklima, Führung:

(kein) Lob, (keine) Anerkennung,
Konkurrenzdruck, (keine)
Unterstützung, Diskriminierung
etc.



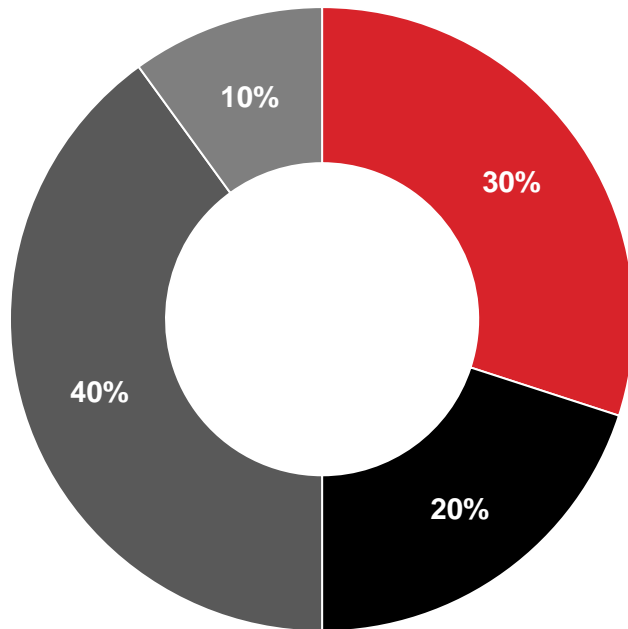


PSYCHE IN GEFAHR? ARBEITGEBERINNEN IN DER PFLICHT!

- Verpflichtung zum umfassenden **Sicherheits- und Gesundheitsschutz** der Arbeitnehmer:innen
- Maßnahmen zum **Schutz des Lebens, der Gesundheit, Integrität und Würde**
- **Maßnahmen** zur Verhütung arbeitsbedingter Gefahren

§ 3 Abs 1 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)

DIE EVALUIERUNG PSYCHISCHER BELASTUNG



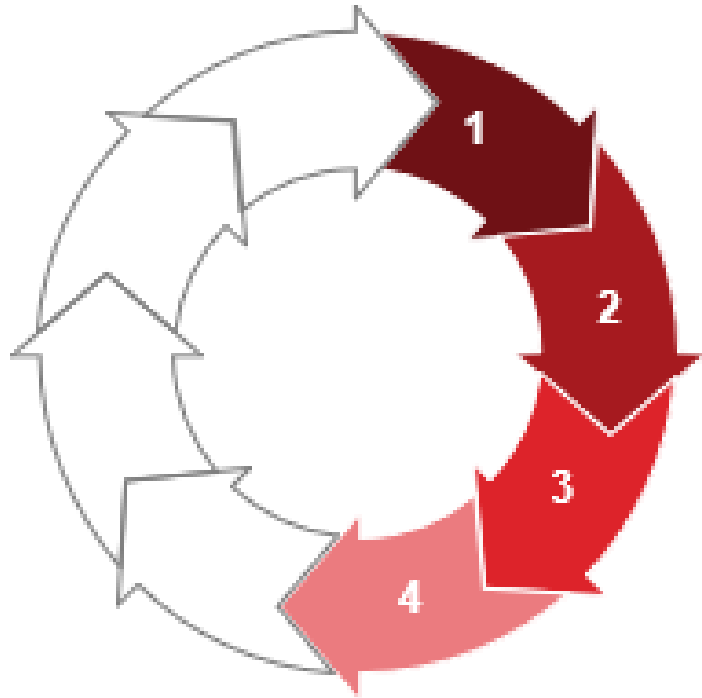
■ Planung ■ Ermittlung, Beurteilung ■ Maßnahmen ■ Dokumentation

Die **Arbeitsplatzevaluierung** ist ein Prozess, mit dem Ziel der **ständigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen**.

1. Start
2. Konzept
3. Information
4. Ermittlung
5. Beurteilung
6. Maßnahmen
7. Dokumentation
8. Umsetzen, prüfen...

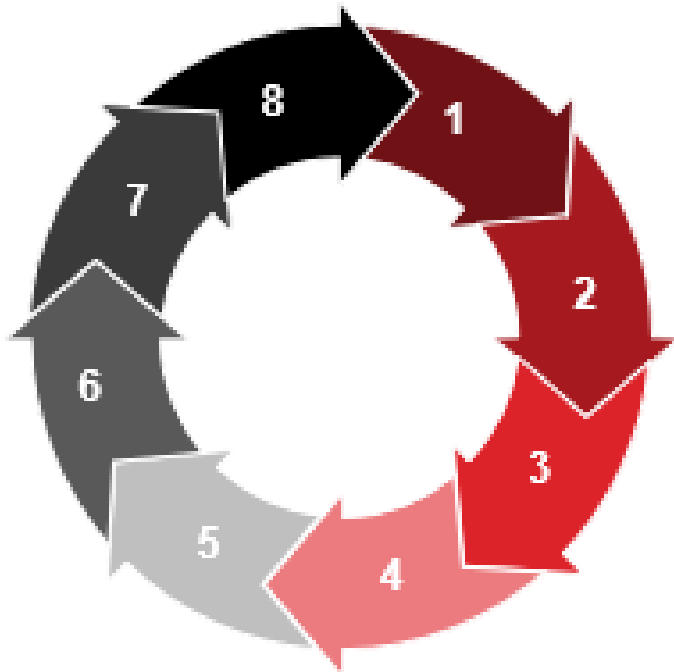
Quelle: Julia Steurer, ZAI

PSYCHISCHE BELASTUNG EVALUIEREN



- 1.Start:** Informationen sammeln, Steuergruppe einrichten
- 2.Konzept:** Ablauf, Verfahrensauswahl, Zuständigkeiten,...
- 3.Information:** FK, AN:innen über Ziele und Ablauf informieren
- 4.Ermittlung:** § 4 ASchG: Erhebung mittels geprüfter arbeitspsychologischer Verfahren (z.B. schriftliche Befragung, Einzel- oder Gruppeninterviews, Beobachtung, etc.) (ÖNORM EN ISO 10075 1-3)

PSYCHISCHE BELASTUNGEN EVALUIEREN



5. **Beurteilung** § 4 ASchG: Bewertung der Ergebnisse entspr. Verfahrensvorgaben
6. **Maßnahmen** §§ 4, 7 ASchG: Vertiefte Analyse der konkret negativ belastenden Arbeits-situationen (ev. Interviews, Beobachtungen)
7. **Dokumentation** § 5 ASchG: Gefährdungen und die Maßnahmen im SG Dok festhalten
8. **Umsetzen u. Prüfen** § 4 ASchG: Wirksamkeit der Maßnahmen überprüfen, Arbeitsplatzeval. regelmäßig wiederholen (nach Zwischenfällen m. erhöhter psychischer Fehlbeanspruchung neu überprüfen u. anpassen!)



MAßNAHMEN

MÜSSEN..

- ... an der **Gefahrenquelle** ansetzen (§ 7 ASchG) - „Das Problem an der Wurzel angehen“
- ... **kollektiv** wirksam sein (§ 7 ASchG)
- ... dem **Stand der Technik** entsprechen (§ 7 ASchG)



MAßNAHMEN

MÜSSEN..

- zu einer **Reduzierung der Belastung** führen
- ... **umgesetzt, überprüft** und ggf. **angepasst** werden (§ 4 ASchG)



VERHALTENSORIENTIERTE MAßNAHMEN

- **Beziehen sich auf das Verhalten der Beschäftigten**
- **Entsprechen meist nicht den Vorgaben des ASchG (STOP-Prinzip)**
 - Nicht quellenwirksam!
 - Nicht kollektiv wirksam!
 - Nicht arbeitswissenschaftlich fundiert!
- „Nice to have“!



VERHÄLTNISSORIENTIERTE MAßNAHMEN

- Beziehen sich auf das **Umfeld** der Beschäftigten (z.B. Arbeitsgestaltung, Organisation, Sozialklima, Arbeitszeit etc.)
- Entsprechen den **Vorgaben** des **ASchG**
 - Quellenwirksam!
 - Kollektiv wirksam!
 - Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse vorhanden!
- **Verpflichtend!**

MÖGLICHE GESTALTUNGSANSÄTZE

BSP: ARBEITSINHALT/ARBEITSAUFGABE – EMOTIONALE INANSPRUCHNAHME

- **Kritische Ausprägungen:** häufige emotional belastende Situationen, verbale/körperliche Gewalt, Arbeitsauftrag bestimmte Gefühle zu zeigen
- **Gefahr (Studienlage):** Burnout, vermehrte psychische/psychosomatische Beschwerden, erhöhtes Depressionsrisiko
- **Mögliche Maßnahmen:** Soziale Unterstützung (bei Bedarf Hilfe holen können), Alleinarbeit vermeiden, Unternehmenskultur (wann „Nein“), Arbeitsplatzwechsel/Mischtätigkeiten ermöglichen (Tätigkeiten ohne Emotionsarbeit), Rückzugsmöglichkeiten schaffen (Pausen!), gelebtes Unternehmensleitbild (Nein zur Gewalt), BV zu Gewaltfreiheit, bauliche Abtrennungen, Supervision, Erweiterung sozialer/kommunikativer Kompetenzen,..

Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2014) Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Einführung und Empfehlungen. ESV: Berlin

MÖGLICHE GESTALTUNGSANSÄTZE

BSP: ARBEITSORGANISATION – ARBEITSZEIT

- **Kritische Ausprägungen:** häufige Arbeitszeitüberschreitungen, unzureichende Ruhe und Erholungszeiten, kein Einfluss auf Arbeitszeitgestaltung, mangelhafte Nachtarbeit- und Schichtplangestaltung
- **Gefahr (Studienlage):** Herz- Kreislauferkrankungen, Diabetes, erhöhtes Unfallrisiko, Depressionen, Angststörungen, Schlafstörungen
- **Mögliche Maßnahmen:** Ausgleichszeiten vorsehen und einplanen, für ausreichend Ruhe und Erholungsmöglichkeiten sorgen, Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung vorsehen, Arbeitswissenschaftliche Empfehlungen beachten, Personalbedarf anpassen, Verhaltensprävention (Sinn und Zweck der Pausen erklären), technische Maßnahmen z.B. Server abschalten,...

Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2014) Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Einführung und Empfehlungen. ESV: Berlin

MÖGLICHE GESTALTUNGSANSÄTZE

BSP: ARBEITSABLAUF – STÖRUNGEN /UNTERBRECHUNGEN

- **Kritische Ausprägungen:** hohe Anzahl an Störungen und Unterbrechungen, nach Störung ist die Rückkehr zur unterbrochenen Handlung nicht möglich,
- **Gefahr (Studienlage):** kurzfristige und chronische Entzündungen, Depressionen, Angst
- **Mögliche Maßnahmen:** störungsfreie Arbeitszeiten, Trennwände und Schallschutz, zuverlässige Zulieferer/Geschäftspartner, Anlieferungszyklen ändern, Instandhaltung von Maschinen, guter Zustand der Arbeitsmittel, regelmäßig Wartung der IT, zeitliche Freiheitsgrade schaffen (z.B. Vorankündigung von Lieferungen per Handy), gut organisierte Schichtübergaben, gute, strukturierte Absprachen

Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2014) Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Einführung und Empfehlungen. ESV: Berlin



ARBEITSPSYCHOLOGIE HAT LÖSUNGEN!

- Arbeits- und Organisationspsycholog:innen sind **die Experti:innen** für die Gestaltung psychisch gesunder, sicherer bzw. lern- und persönlichkeitsförderlicher Arbeitswelten („**Patient Arbeitsplatz**“)
- Im ASchG explizit als **geeignete Fachleute** hervorgehoben.
- **Anerkennung als Präventivfachkraft** erforderlich – gleichberechtigt zu Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmediziner:innen.

DIE LÖSUNGSWELT GESUNDE ARBEIT

gesunde arbeit OGB **AK**
Ausgabe 4/2019
www.gesundearbeit.at
Eine Initiative von OGB und AK

WIE SOLL ARBEITSSTÄTTE?
Schön und gut arbeiten

Mehr Platz
Ernst Pöler, Zentral-Arbeitsinspektorat:
„Gebäude und Räume menschengerecht gestalten“
Seite 12-19

Licht
Richtige Beleuchtung
von Arbeitsplätzen
Seite 21

www.gesundearbeit.at

Facebook, Twitter, YouTube, Email icons



AK

HERZLICHEN DANK!