

EVALUIERUNG PSYCHISCHER BELASTUNG AM ARBEITSPLATZ IN DER HOTELLERIE

NACH DEM ARBEITNEHMERINNENSCHUTZGESETZ (ASCHG)

EVALUIERUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN AM ARBEITSPLATZ

nach einem speziell für die Hotellerie
entwickelten Konzept

ZIEL

**Ziel der gesetzlichen Bestimmungen ist es,
psychische und gesundheitsgefährdende
Belastungen, die mit der Arbeit und den
Bedingungen am Arbeitsplatz verbunden sind,
zu ermitteln und zu beurteilen.**

So können passende betriebliche Maßnahmen abgeleitet
werden. Fehlbeanspruchungen sollen vermieden und die
Gesundheit der Mitarbeiter geschützt werden.

HINTERGRUND

ASchG

Mit 1. Jänner 2013 ist eine Novelle zum ASchG in Kraft getreten. Bereits bisher galt schon, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer/innen umfassend vor Gefahren zu schützen ist. Die Novelle des ASchG stellt nun klar, dass unter Gefahren neben physischen auch psychische Belastungen gemeint sind.

Diese Klarstellung dient der stärkeren Betonung arbeitsbedingter psychischer Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen. Dies mit dem Ziel den notwendigen Bewusstseinsbildungsprozess bei den Verantwortlichen in den Betrieben zu unterstützen und die Auseinandersetzung mit diesem Thema in den Betrieben zu intensivieren.¹

Gesundheit ist nicht nur körperliche Gesundheit. Das Bundesgesetz stellt eindeutig klar, dass unter diesen Begriff sowohl physische als auch psychische Gesundheit zu verstehen ist (§ 2 Abs. 7a ASchG).

¹ Auszug aus „Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz“, Merkblatt BM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, www.arbeitsinspektion.gv.at

”

IHRE VORTEILE >

KUNDENNUTZEN

Auf den ersten Blick werden durch die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen die gesetzlichen Vorgaben des ASchG erfüllt. **Ein zweiter Blick zeigt, dass diese Maßnahme darüber hinaus noch mit vielen weiteren Vorteilen für den Unternehmer verbunden ist...**

Steigerung der Mitarbeiterbindung durch höhere Mitarbeiterzufriedenheit

Mitarbeiter sehen, der Unternehmer kümmert sich um meine Probleme. Oft sind kleine Probleme Auslöser für großen Unmut. Diese werden im Zuge der Evaluierung herausgefiltert und dokumentiert. Viele der festgestellten Themen können mit geringen Mitteln rasch behoben werden.

Erhöhung der Gesundheit der Mitarbeiter

Gesundheitsbelastende Gegebenheiten werden sichtbar gemacht und beseitigt. Das unterstützt den Mitarbeiter dabei, gesund zu bleiben und kann in weiterer Folge zu einer Senkung der Krankenstandsquote führen.

Aufdeckung von Belastungen, die eine Zielerreichung verhindern

Um die vorgegebenen Ziele für einzelne Abteilungen oder das gesamte Unternehmen zu erreichen, werden meist zahlreiche Vorgaben gesetzt. Trotzdem kommt es immer wieder vor, dass diese nicht erfüllt werden können. Einen Grund dafür scheint es nicht zu geben. Solche, oft „an der Oberfläche“ nicht sichtbare Belastungen werden bei der Evaluierung aufgedeckt und können somit beseitigt werden. Die Zielerreichung erfolgt dann meist ganz einfach.

Entlarven von blinden Flecken, um Betriebsblindheit zu vermeiden

Blinde Flecken sind Seiten des Unternehmens bzw. der darin laufenden Prozesse, die weder Unternehmer noch Mitarbeiter aufgrund der Arbeitsroutine wahrnehmen. Dieser Betriebsblindheit, die Veränderungen erschwert und zu Nachteilen im Wettbewerb führen kann, kann durch Anregungen aus der Evaluierung gezielt entgegen gewirkt werden.

Steigerung der Produktivität, durch gezielte Entlarvung von „Zeitfressern“

Nicht immer liegt das Zurückbleiben der Produktivitätszahlen hinter den Erwartungen an der mangelnden Motivation der Mitarbeiter. Häufig gibt es Bedingungen oder falsch gelagerte Abläufe, die den Mitarbeiter in seinem Tun hemmen und seine Zeit „fressen“. Im Rahmen der Evaluierung werden diese entlarvt und können so beseitigt werden.

> UNSERE LEISTUNGEN

WOHLFÜHLEN BEIM ARBEITEN - DAS IST UNSER ZIEL.

Erhebung Status Quo

- Arbeitsspezifische Klärung der Projektziele.
- Erstellen eines individuellen Konzeptes samt Zeit- und Ressourcenplanung sowie Schnittstellenklärung.

Evaluierungsprozess

- Besichtigen der Arbeitsplätze und analysieren der Gegebenheiten.
- Ausarbeiten der erforderlichen ABS Fragebögen [Arbeits-Bewertungs-Skala nach AUVA] nach Abteilungen.

Maßnahmenplan

- Aufbereiten der Daten auf Basis der Evaluierungsergebnisse.
- Konkretisieren der Maßnahmen.
- Dokumentieren der Maßnahmen im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument.
- Erstellen der Dokumentationsmappe für das Arbeitsinspektorat.

Kommunikation

- mit dem jeweilig zuständigen Arbeitsinspektorat.

Abschlussgespräch

- Erläutern der Ergebnisse.
- Verabschieden des zu realisierenden Maßnahmenpaketes.
- Übergeben der Dokumentationsmappe einschließlich des Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumentes.

Begleitung bei der Umsetzung (optional)

- Es besteht die Möglichkeit ein individuelles Betreuungspaket in Anspruch zu nehmen.
- Gerne informieren wir Sie über mögliche Varianten.



Dr. Maria Christine Hechenbichler MBL
hgc Hotellerie & Gastronomie Consulting GmbH
Juristin, Qualitätsmanagerin, Trainerin und Coach
+43 / (0)512 / 39 69 92-41
+43 / (0)664 / 800 84 541
mariachristine.hechenbichler@hgc.at
www.hgc.at



Andreas Winsauer
Gastro Human Resources GmbH
Personalmanagement für Hotellerie und Gastronomie
T: +43 / (0)664 / 512 17 02
winsauer@ghr-jobs.at
www.ghr-jobs.at



Dr. Dagmar Deixelberger-Fritz
Leben und Arbeit
Dipl. Arbeits- und Organisationspsychologin
+43 / (0)664 / 54 131 53
kontakt@lebenundarbeit.at
www.lebenundarbeit.at