

Community Exchange Recap:

Evaluierung der psychischen
Belastung/ Gefährdungsbeurteilung -
unsere Learnings



Von der Pflicht zur Chance: Wie aus der Checkliste echte Veränderung wird

Die Evaluierung bzw. Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (EPB) am Arbeitsplatz wird oft als bürokratische Hürde wahrgenommen. Doch wer den Prozess richtig nutzt, gewinnt wertvolle Einblicke in die Arbeitsfähigkeit und Zufriedenheit seiner Teams.

Gemeinsam mit unserem Partner, dem Arbeitsmedizinischen Dienst (AMD), haben wir beleuchtet, wie Unternehmen diesen Prozess nutzen können, um eine gesündere Unternehmenskultur und echte organisatorische Verbesserungen zu fördern.

Im Zentrum des Austauschs standen das wissenschaftlich fundierte PsyRisk-Fragenset, die methodische Trennung von quantitativen Screenings und qualitativen Workshops sowie die entscheidende Rolle von Anonymität und transparenter Kommunikation.

Vom Fragebogen zum Maßnahmenplan

Auf den nächsten Seiten findet ihr die wichtigsten Erkenntnisse und Best Practices aus unserem Austausch in kompakter Form.

1. Das PsyRisk Fragenset & Tool-Integration

Erfahre, wie das wissenschaftlich validierte PsyRisk-Fragenset eine präzise Bestandsaufnahme ermöglicht und sich nahtlos in deinen teamecho Workflow integriert. Die Wahl der Version kann bereits ein wichtiger Faktor für die Akzeptanz bei deinen Kolleg*innen und der späteren Ausarbeitung der Maßnahmen sein.

Entwicklung & Validität

- In Kooperation mit der Universität Linz (Dr. Barbara Stiegelbauer) entwickelt.
- Du erhebst mühelos die gesetzlich vorgeschriebene Arbeitsplatzevaluierung (ArbSchG (DE) und §§ 4, 5 und 7 ASchG (AT)).

Variationen für jeden Bedarf

- Kurzversion (36 Fragen): Der Standard für die Praxis – effizient, valide und zeitsparend.
- Langversion (59 Fragen): Für eine tiefere Detailanalyse bei komplexen Fragestellungen.
- Dimensionen: Mit den 36 Fragen der Kurzversion werden in diesem Set die 4 gesetzlichen Säulen als Kategorien abgebildet (Aufgabeanforderungen und Tätigkeiten, Sozialklima und Organisationsklima, Arbeitsumgebung und Arbeitsmittel, Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation), die für eine rechtssichere Gefährdungsbeurteilung notwendig sind.

2. Expertise & Begleitung durch den AMD

Die technische Befragung ist nur der erste Schritt – die wahre Veränderung entsteht durch die professionelle Interpretation und Begleitung durch Expert*innen. Der AMD führt dich sicher durch den gesamten Prozess, von der ersten Planungssitzung bis zum fertigen Maßnahmenblatt.

Der Step-by-Step Prozess

- Planungsphase (30 % Zeitanteil): Das Fundament des Erfolgs. Einrichtung einer Steuerungsgruppe (oftmals GF, HR, Betriebsrat, Präventivkräfte, ggf. sind die Rollen gesetzlich vorgeschrieben) und Festlegung der Analyse-Einheiten. Wichtig: Hierarchische Ebenen müssen getrennt werden.
- Screening (Quantitativ): Durchführung der Befragung via teamecho zur Identifikation von Belastungsschwerpunkten.
- Vertiefung (Qualitativ): Durchführung von Workshops zur Operationalisierung von Fehlbelastungen. Bei sehr kleinen Teams werden Einzel- oder Gruppeninterviews bevorzugt, um die Anonymität zu wahren.
- Maßnahmenableitung: Gemeinsame Erarbeitung von Lösungen. Experten bringen den psychologischen Background ein, Führungskräfte die operative Machbarkeit.
- Das Maßnahmenblatt: Erstellung des finalen Dokuments pro Abteilung inklusive Verantwortlichkeiten und Terminen für die Wirksamkeitskontrolle.

3. Erfolgsfaktoren & Take-Aways

Eine professionell begleitete Evaluierung / Gefährdungsbeurteilung verwandelt eine gesetzliche Pflicht in einen positiven Kulturwandel. Wenn Mitarbeitende erleben, dass ihre Arbeitsbedingungen konkret verbessert werden, steigt die Identifikation und die psychische Gesundheit im Unternehmen nachhaltig.

4 Erfolgsfaktoren

- Transparente Kommunikation: Mitarbeitende müssen wissen, warum die Evaluierung / Gefährdungsbeurteilung stattfindet, was mit den Daten passiert und wie die Folgeschritte aussehen.
- Anonymität & Vertrauen: In kleinen Teams sind qualitative Methoden (Interviews) zusätzlich zu den statistischen Auswertungen empfohlen, um die Rückführbarkeit auszuschließen.
- Kollektive Wirksamkeit: Maßnahmen müssen den Arbeitsplatz verbessern, nicht das Individuum therapieren. Statt „besser kommunizieren“ (vage) braucht es überprüfbare Ziele wie „fixe wöchentliche Team-Updates“.
- Nachhaltigkeit: Eine Wirksamkeitskontrolle (Re-Evaluierung) findet in der Regel nach 1–2 Jahren statt, um den Erfolg der Maßnahmen zu prüfen.