

Evaluierung psychischer Belastungen vorbereiten

Die Fragen, die vor dem Start einer Evaluierung nach § 4 ASchG geklärt sein sollten. Für HR, Geschäftsführung und Projektteam.

So nutzt du sie: Beantworte, was du schon weißt, und hake an, was du im Erstgespräch klären willst. Wer sie vorab ausfüllt, bekommt ein genaueres Angebot.

UNTERNEHMEN

ANSPRECHPERSON

DATUM

1

Ausgangslage und Anlass

01 Wurde bereits eine Evaluierung psychischer Belastungen durchgeführt? Wenn ja, wann?

☐ Im Erstgespräch besprechen

02 Wo ist sie dokumentiert, und wer führt das Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument?

☐ Im Erstgespräch besprechen

03 Was ist der Anlass: regelmäßige Überprüfung, eine Auflage oder Frist des Arbeitsinspektorats oder ein konkretes Ereignis?

Wenn das Arbeitsinspektorat Fristen oder bestimmte Nachweise verlangt, gehören sie hierher.

☐ Im Erstgespräch besprechen

04 Gab es seit der letzten Evaluierung Unfälle, Zwischenfälle mit erhöhter psychischer Fehlbeanspruchung oder neue Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren?

Das sind Anlässe, bei denen das Gesetz eine Überprüfung verlangt (§ 4 Abs. 5 ASchG).

☐ Im Erstgespräch besprechen

05 Sollen die Ergebnisse mit einer früheren Befragung verglichen werden?

Ein Vergleich ist nur sinnvoll, wenn das Unternehmen in der Zwischenzeit relativ stabil war.

☐ Im Erstgespräch besprechen

06 Was lief beim letzten Mal gut, und was war schwierig?

Zum Beispiel die „Büchse der Pandora“, unrealistische Erwartungen oder eine niedrige Beteiligung.

☐ Im Erstgespräch besprechen

- 07** Wie konsequent wurden die Maßnahmen aus früheren Projekten umgesetzt? Wie groß ist das Vertrauen der Belegschaft, dass sich etwas ändert?

☐ Im Erstgespräch besprechen

- 08** Gibt es akute Themen, die besonders im Blick sein sollten?

Zum Beispiel hohe Fluktuation, Stress oder Führungsthemen.

☐ Im Erstgespräch besprechen

2 Unternehmenskultur und Datenschutz

- 09** Wie stehen die Mitarbeitenden zu Befragungen? Eher offen oder eher skeptisch und befragungsmüde?

☐ Im Erstgespräch besprechen

- 10** Wie sensibel ist das Thema Anonymität? Gibt es Sorgen, dass Antworten zurückverfolgt werden können? Welche Position hat der Betriebsrat?

☐ Im Erstgespräch besprechen

11 Gibt es Vorgaben, wie mit Klarnamen in offenen Kommentaren umgegangen werden soll, etwa wenn Führungskräfte genannt werden?

Mein Standard: Ich entferne Klarnamen und auch Kommentare, die auf einzelne Personen schließen lassen, bevor jemand im Unternehmen sie sieht.

☐ Im Erstgespräch besprechen

12 Wie geht ihr mit Fehlern und Kritik um? Eher lösungsorientiert oder eher mit Schuldzuweisungen?

☐ Im Erstgespräch besprechen

13 Wer ist im Unternehmen für Datenschutz zuständig? Braucht es einen Vertrag zur Auftragsverarbeitung, und wie lange sollen die Daten aufbewahrt werden?

Diese Fragen stellen Datenschutzbeauftragte und Betriebsräte oft als Erstes. Wer sie vorab klärt, spart Zeit.

☐ Im Erstgespräch besprechen

3 Beteiligte und Projektstruktur

14 Wer steuert das Projekt intern (zum Beispiel HR, Geschäftsführung, Qualitätsmanagement)? Wer ist meine direkte Ansprechperson?

☐ Im Erstgespräch besprechen

- 15** Gibt es einen Betriebsrat? Wie steht er zum Projekt, und welche Rolle soll er haben: aktiv mitgestalten oder informiert werden?

☐ Im Erstgespräch besprechen

- 16** Ist eine Betriebsvereinbarung zur Befragung geplant oder nötig?

Nach meiner Erfahrung braucht es sie vor allem in großen Konzernen mit stark formalisierten Abläufen.

☐ Im Erstgespräch besprechen

- 17** Sollen Sicherheitsfachkraft und Arbeitsmedizin schon in die Planung eingebunden werden?

☐ Im Erstgespräch besprechen

- 18** Wie möchte das Management eingebunden sein?

Zum Beispiel freie Hand für das Projektteam, regelmäßige Updates (von wem und in welcher Form?) oder direkte Mitarbeit im Prozess.

☐ Im Erstgespräch besprechen

19 Wer gibt Budget, Zeitplan und Kommunikation final frei?

☐ Im Erstgespräch besprechen**20** Nutzt ihr Präventionszeit für Arbeitspsychologie, oder soll die Evaluierung darüber laufen?

Bis zu 25 Prozent der Präventionszeit können für sonstige geeignete Fachleute verwendet werden, das Gesetz nennt insbesondere Arbeitspsycholog:innen (§ 82a Abs. 5 ASchG).

☐ Im Erstgespräch besprechen**21** Wo und wie dokumentieren wir gemeinsam, und wer bekommt Zugriff auf die Projektdokumentation?

☐ Im Erstgespräch besprechen**4****Zielgruppen und Erreichbarkeit****22** Wie viele Mitarbeitende sollen befragt werden?

☐ Im Erstgespräch besprechen

23 Welche Tätigkeitsgruppen gibt es, und wie groß sind sie?

Zum Beispiel Büro und Verwaltung, Produktion und Lager. Welche Gruppen haben ähnliche Rahmenbedingungen und Anforderungen und könnten zusammengelegt werden?

☐ Im Erstgespräch besprechen

24 Gibt es besonders belastete oder heikle Gruppen, oder Vermutungen, die geprüft werden sollen?

Zum Beispiel fehlende Führung oder schwierige Kund:innen.

☐ Im Erstgespräch besprechen

25 Welche Muttersprachen gibt es in der Belegschaft? Braucht es Übersetzungen des Fragebogens?

Zum Beispiel Englisch, Bosnisch-Kroatisch-Serbisch oder Türkisch. Den KFZA setze ich in allen Sprachen ein, die in deinem Betrieb nötig sind.

☐ Im Erstgespräch besprechen

26 Haben alle Mitarbeitenden eine eigene Firmen-E-Mail-Adresse und Zugang zu einem PC?

Falls nicht: Terminals, QR-Codes für das Smartphone oder Papierfragebögen? Und dürfen private Smartphones dafür in der Arbeitszeit genutzt werden, gerade in Produktion und Lager?

☐ Im Erstgespräch besprechen

27 Können die Mitarbeitenden den Fragebogen in der Arbeitszeit ausfüllen?

Ausdrücklich geregelt ist das im ASchG nicht. Die Kosten für Sicherheit und Gesundheitsschutz dürfen aber nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen (§ 3 Abs. 1 ASchG). Die Antwortzeit beeinflusst auch die Wahl zwischen kurzem und langem Fragebogen. Keine Rechtsberatung.

☐ Im Erstgespräch besprechen

28 Brauchen manche Mitarbeitende Unterstützung beim Ausfüllen?

Zum Beispiel bei Lese-Rechtschreib-Schwäche oder wenig Erfahrung mit digitalen Geräten, etwa durch eine neutrale Vertrauensperson.

☐ Im Erstgespräch besprechen

5 Methode und Auswertung**29 Soll mit Fragebogen erhoben werden oder mit Interviews und Fokusgruppen?**

Ich empfehle in der Regel Fragebögen. Wenn das offen ist, besprechen wir es im Erstgespräch.

☐ Im Erstgespräch besprechen

30 Reicht ein kurzer Fragebogen (KFZA), oder soll es das ausführlichere Verfahren BASA IV sein?

☐ Im Erstgespräch besprechen

31 Nach welchen Gruppen sollen die Ergebnisse ausgewertet werden?

Zum Beispiel nach Abteilungen, Teams, Standorten oder Tätigkeitsprofilen. Damit die Anonymität gewahrt bleibt, braucht jede Auswertungseinheit eine Mindestgröße, etwa 5 oder 7 Personen. Zu entscheiden ist, ob dafür die Größe der Gruppe zählt oder die Zahl der Personen, die tatsächlich geantwortet haben.

☐ Im Erstgespräch besprechen

32 Gibt es Vermutungen, welche Gruppe im Nachgang gesondert ausgewertet werden sollte?

☐ Im Erstgespräch besprechen

33 Ist ein Testlauf mit einer kleinen Gruppe gewünscht, um die Verständlichkeit vorab zu prüfen?

Zum Beispiel mit einem Pilot-Team oder ausgewählten Personen aus verschiedenen Bereichen. Wenn es einen Betriebsrat gibt, ist er beim Testlauf immer dabei.

☐ Im Erstgespräch besprechen

34 Gibt es Zusatzfragen, die wichtig sind? Möchte das Management etwas Bestimmtes wissen?

Zum Beispiel zur Akzeptanz von Homeoffice, zu Weiterbildungswünschen oder zum Einsatz von KI.

☐ Im Erstgespräch besprechen

35 Soll es offene Kommentarfelder geben? Wenn ja, wie viele, und sollen sie lösungsorientiert formuliert sein?

Zum Beispiel „Was bräuchten Sie, um besser arbeiten zu können?“ statt „Was stört Sie?“. Das besprechen wir am besten gemeinsam.

☐ Im Erstgespräch besprechen

36 Soll nur nach der Belastung gefragt werden (Standard) oder zusätzlich nach der Beanspruchung, also zwei Fragen pro Thema?

Fragen zu Befinden und Gesundheit gehören laut AUVA nicht zur gesetzlichen Evaluierung und brauchen eigene Regeln zum Datenschutz (AUVA, 2013). Das besprechen wir am besten gemeinsam.

☐ Im Erstgespräch besprechen

37 Soll es einen Anreiz zum Ausfüllen geben?

Zum Beispiel die Verlosung eines Gutscheins oder ein zusätzlicher Fragebogen zur Persönlichkeit oder zur aktuellen Belastung mit möglichen Maßnahmen.

☐ Im Erstgespräch besprechen

38 Soll eine Rückmeldung zur direkten Führungskraft möglich sein?

Davon hängt ab, ob eine Führungskraft gemeinsam mit ihrem Team ausgewertet wird oder in einer Gruppe mit den anderen Führungskräften.

☐ Im Erstgespräch besprechen

6 Kommunikation und Ergebnisse

- 39** Wie wird die Belegschaft vorab informiert, zum Beispiel über Betriebsversammlung, Intranet oder Aushang? Sollen die Führungskräfte vorher eigens informiert werden?

☐ Im Erstgespräch besprechen

- 40** Welche Rolle sollen die Führungskräfte bei der Befragung übernehmen?

☐ Im Erstgespräch besprechen

- 41** Wer übernimmt die Kommunikation der Ergebnisse: ich, HR oder die Führungskräfte?

In meinen Projekten gehen die Ergebnisse zuerst an Geschäftsführung und HR, gleich danach an den Betriebsrat und in der Regel weiter an Führungskräfte und Belegschaft. Wer sie präsentiert, legen wir für jeden Betrieb fest.

☐ Im Erstgespräch besprechen

- 42** Wie sollen die Ergebnisse weiterbearbeitet werden, zum Beispiel in Workshops?

☐ Im Erstgespräch besprechen

- 43** Wer kümmert sich um Ableitung, Umsetzung und Überprüfung der Maßnahmen? Wer ist für bereichsübergreifende Maßnahmen zuständig, wer für bereichsspezifische?

☐ Im Erstgespräch besprechen

7 Zeitplan

- 44** Gibt es einen Wunsch-Starttermin?

☐ Im Erstgespräch besprechen

- 45** Gibt es Sperrzeiten, in denen keine Befragung stattfinden sollte?

Zum Beispiel Urlaubszeit, Hochsaison oder Audits.

☐ Im Erstgespräch besprechen

Bereit für den nächsten Schritt?

Schick mir die ausgefüllte Checkliste oder bring sie ins Erstgespräch mit. Dann klären wir Verfahren, Ablauf und Angebot. Mehr zur Evaluierung: hirnzigartig.at/evaluierung-psychischer-belastungen

hallo@hirnzigartig.at · +43 660 70 18 500