

DER BURN-OUT-PRÄVENTIONS-CHECK FÜR BETRIEBE

Die folgende Checkliste unterstützt den Betriebsrat/die Personalvertretung bei der Überprüfung, ob im Betrieb bereits entsprechende Maßnahmen zur Prävention von Burn-out gesetzt wurden.

Wurden die Maßnahmen, die aufgrund der Evaluierung der psychischen Belastungen nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz gesetzt wurden (verpflichtend seit dem 1. Jänner 2013, § 4 ASchG), auf ihre Wirksamkeit überprüft?
Sind Führungskräfte und MitarbeiterInnen auf Initiative des Arbeitgebers/Dienstgebers informiert und sensibilisiert worden, wie Burn-out entsteht und verläuft sowie welche Beratungsangebote es für Betroffene gibt?
Gibt es im Betrieb Aktivitäten zur Stressprävention bzw. Projekte im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung? <i>Einen Obstkorb im Betrieb zur Verfügung zu stellen kann ein Zeichen von Wertschätzung sein, Betriebliche Gesundheitsförderung umfasst aber mehr als das.</i>
Gibt es im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung Angebote wie z. B. Zeit- und Stressmanagementseminare, die für alle Beschäftigten zugänglich sind?
Gibt es für MitarbeiterInnen präventiv ein Angebot an Supervision oder Coaching, das sie auch anonym in Anspruch nehmen können, um mit einer fortwährend belastenden Arbeitssituation gut umgehen zu können?
Finden regelmäßig Team- und Abteilungsbesprechungen bzw. Abteilungsklausuren statt, bei denen die MitarbeiterInnen auch Gelegenheit haben, über ihre Arbeitssituation zu sprechen?
Finden regelmäßig MitarbeiterInnengespräche statt, die die Möglichkeit bieten, offen mit dem/der Vorgesetzten über Arbeitsüberlastung und chronischen Stress zu sprechen?
Ist in den Leitfäden zu den MitarbeiterInnengesprächen die Thematisierung von Arbeitsüberlastung und chronischem Stress vorgesehen?
Sind die Führungskräfte im Konfliktmanagement geschult, können Konflikte in der Regel offen angesprochen werden?
Wissen die MitarbeiterInnen über die Wichtigkeit von Pausen und Erholzeiten Bescheid? <i>Es könnte eine wichtige Aufgabe von ArbeitsmedizinerInnen sein, hier entsprechend zu informieren.</i>
Werden die MitarbeiterInnen in die Gestaltung der Arbeitszeit einbezogen? Werden ihre Wünsche erfragt?
Gibt es Wahlmöglichkeiten bei den Arbeitszeitformen (z. B. zwischen Schichtarbeit/keine Schichtarbeit, Vollzeit/Teilzeit)?
Gibt es nur Zulagen für geleistete Mehr- und/oder Überstunden oder auch Zeitausgleich? <i>Zusätzliche Freizeit und Arbeitsunterbrechungen fördern die Regeneration und Erholung!</i>
Gibt es die Möglichkeit, eine Berufspause oder ein Sabbatical in Anspruch zu nehmen? <i>GewerkschaftssekretärInnen unterstützen gerne bei der Beratung einer Betriebsvereinbarung zum Thema „Berufspause oder Sabbatical“.</i>
Sind die MitarbeiterInnen informiert, wer der/die für sie zuständige ArbeitsmedizinerIn bzw. Arbeitspsychologe/-in ist, und wann er/sie erreichbar ist?

Wissen die MitarbeiterInnen über ihre Rechte aus dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
Bescheid? Kennen Sie die Pflichten der ArbeitgeberInnen/DienstgeberInnen?