



8 VORAUSSETZUNGEN FÜR EINE GESUNDHEITSFÖRDERNDE ARBEIT

MAG. ANDREAS HERMANN – TRIGGER RESEARCH

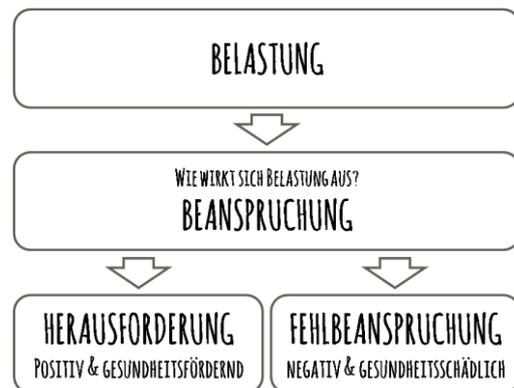
Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen

Was soll evaluiert werden?

- Evaluiert werden die psychischen BELASTUNGEN am Arbeitsplatz
- also objektiv gegebene Bedingungen am Arbeitsplatz und
 - NICHT die individuelle Reaktion der einzelnen MitarbeiterInnen

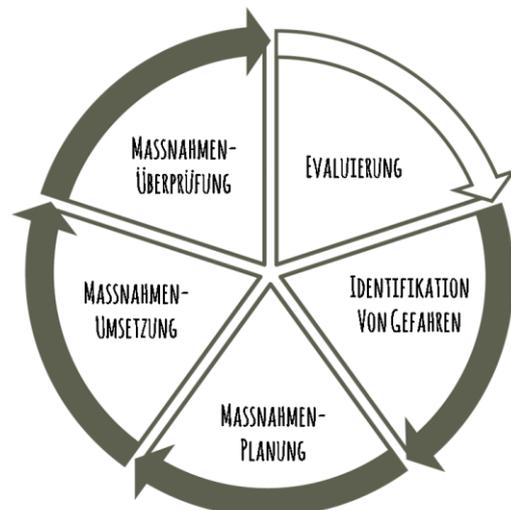
Die entscheidenden Dimensionen bei der Arbeitsplatzevaluierung nach ASchG:

1. Aufgabenanforderungen & Tätigkeiten
2. Sozial- & Organisationsklima
3. Arbeitsumgebung
4. Arbeitsabläufe & -organisation



Wie soll vorgegangen werden?

1. Evaluierung: Anhand von Befragungen oder Gruppeninterviews o.ä. (Achtung: nur zugelassene Verfahren nutzen!)
2. Identifikation von Gefahren & Maßnahmenplanung: kollektive Maßnahmen haben Vorrang, MitarbeiterInnen mit einbinden
3. Maßnahmenumsetzung & -überprüfung: kontinuierlicher Prozess mit Einbezug der MitarbeiterInnen
4. Erneute Evaluierung ...



Was gibt es noch zu beachten? FAQ

Ab wie vielen MitarbeiterInnen muss die Evaluierung gemacht werden?

- Bereits ab einem Mitarbeiter.

Wie oft muss die Evaluierung durchgeführt werden?

- Vorgeschrieben ist derzeit „regelmäßig“ und nach akuten Vorfällen im Betrieb.

Ist das nur lästige Pflicht?

- Nein, im Gegenteil: Stärken und Potentiale können ebenso identifiziert werden - es lohnt sich kurz-, mittel- und langfristig!

Muss ich mit ExpertInnen zusammenarbeiten?

- Nein, die Evaluierung kann ohne ExpertInnen durchgeführt werden, allerdings können insb. zertifizierte ArbeitspsychologInnen als Präventionszeit geltend gemacht werden - dies spart Zeit und Kosten.



8 VORAUSSETZUNGEN FÜR EINE GESUNDHEITSFÖRDERNDE ARBEIT

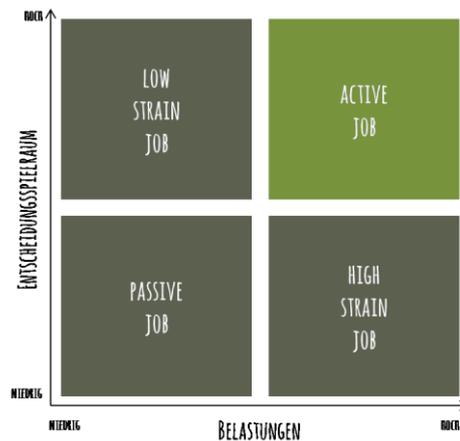
MAG. ANDREAS HERMANN – TRIGGER RESEARCH

8 Voraussetzungen für eine gesundheitsfördernde Arbeit

Welchen Einfluss haben Belastungen?

Der Soziologe Karasek (1979, 1990) unterscheidet in dem Demand-Control-Model zw. den zwei Dimensionen „Belastungen“ und „Entscheidungsspielraum“. Daraus ergeben sich vier mögliche Formen von Arbeitstätigkeiten:

1. Passive Tätigkeit: führt zu Passivität und Monotonie
2. Hoch beanspruchende Tätigkeit: führt zu hohem Stress- und Beanspruchungserleben
3. Niedrig beanspruchende Tätigkeit: führt zu Unterforderung und Monotonie
4. Aktive Tätigkeit: führt zu Entwicklung, Produktivität und Zufriedenheit (trotz hoher Belastungen!)



Wie kann der Entscheidungsspielraum erhöht werden?

Vergleiche hierzu auch Glaser & Herbig (2013), Hacker (2005), Höge & Schnell (2012), Ulich & Wülser (2010) und Weber, Unterrainer, & Höge (2008).

- 1 Anforderungsvielfalt** Können Ihre MitarbeiterInnen ihre persönlichen unterschiedlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten zeigen?
- Aufgaben entsprechen der Qualifikation
 - Weg vom „one best way“ hin zur Auswahl von Alternativen
 - Eintönige bzw. monotone Arbeiten vermeiden
 - Neue Aufgaben ermöglichen

Dadurch ermöglichen Sie Ihren MitarbeiterInnen persönliche und fachliche Weiterentwicklung sowie Qualifikationserwerb. Achtung: Anforderungsvielfalt bedeutet nicht Anforderungsmenge.

2 Ganzheitlichkeit

Woran arbeiten Ihre MitarbeiterInnen eigentlich?

- Auch bei Computerarbeitsplätzen gegeben
- Vorbereitungen der Tätigkeit ermöglichen
- Teilschritte selbst planen lassen und kontrollieren
- Geleistete Arbeit nachbearbeiten
- Ggf. Fehler selbst korrigieren lassen

Dadurch können sich Ihre MitarbeiterInnen mit der Arbeit und dem Arbeitsergebnis identifizieren und sehen es als von sich geschaffen an.



8 VORAUSSETZUNGEN FÜR EINE GESUNDHEITSFÖRDERNDE ARBEIT

MAG. ANDREAS HERMANN – TRIGGER RESEARCH

3 Sinnhaftigkeit

Welche sinnstiftenden Quellen gibt es in der Arbeit?

- Arbeitsaufgabe selbst: Passung von ausführender Person und Aufgabe ermöglichen (weder Unterforderung noch Überforderungen = Kohärenz)
- Organisationsklima: offener Umgang mit Problemen, Toleranz gegenüber Fehlern, zuverlässige und konstante Wertschätzung sowie gleichberechtigtes gemeinsames Entscheiden als Fundament für die Sinnhaftigkeit in der Arbeit

Dadurch schaffen Sie für Ihre MitarbeiterInnen die Basis für Engagement am Arbeitsplatz.

4 Autonomie

Wie können Ihre MitarbeiterInnen die Arbeit aktiv mitgestalten?

- Entscheidungen selbst mitgestalten und eigenständig treffen
- Mögliche Entscheidungen: Verteilung von Aufgaben, Setzen von Zielen und Teilzielen der Aufgabenerledigung, Auswahl der Arbeitsmittel, Auswahl der Kooperationen usw.
- Auch: Einbezug bei harten Fakten wie Visionen und Entwicklungen Ihres Unternehmens

Dadurch stärken Sie das Selbstwertgefühl Ihrer MitarbeiterInnen und die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung.

Achtung: Hier ist gute Führungsqualität Ihrerseits benötigt.

5 Entwicklung

Welche Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten sind vorhanden?

- Förderung anhand problemhaltiger Aufgaben („Herausforderungen“)
- Einsatz von vorhandenen Qualifikationen ermöglichen und Wissenserwerb fördern
- Aufbau von Expertenwissen fördern
- Institutionalisierten von Lerntransfer innerhalb des Kollegiums

Dadurch können Sie die geistige Flexibilität Ihrer MitarbeiterInnen erhalten und fördern sowie das Sozialklima im Kollegium verbessern.

6 soziale Interaktion

Welche Interaktions- und Kommunikationswege bestehen?

- Förderung von formeller und informeller Kommunikation
- Nicht nur Austausch von Informationen, sondern affektive, kognitive und materielle Unterstützung bei Arbeitsplanung und -ausführung
- Entwicklung einer organisationalen Identität
- Entstehung von Wissen über die Expertise von KollegInnen

Dadurch unterstützen Sie soziale Bindungen sowie den Wissenstransfer zwischen Ihren MitarbeiterInnen.



8 VORAUSSETZUNGEN FÜR EINE GESUNDHEITSFÖRDERNDE ARBEIT

MAG. ANDREAS HERMANN – TRIGGER RESEARCH

7 Regulierbarkeit

Wie kann die Zeit Ihrer MitarbeiterInnen eingeteilt werden?

- Möglichkeit zur aufgabenentsprechenden Zeiteinteilung
- Hohe Qualität (eigene Ansprüche!) ermöglichen
- Agieren statt Reagieren durch Planungsmöglichkeiten
- Vermeidung von extremen Stoßzeiten

Dadurch können die Aufgaben nach den eigenen Ansprüchen Ihrer MitarbeiterInnen ausgeführt werden und die Qualität der Arbeit gesteigert werden.

8 Wertschätzung

Warum nicht einfach mal „Danke“ sagen?

- Wertschätzende und anerkennende Grundhaltung entwickeln
- Lob bei besonderem Einsatz
- „Danke“ nicht an Bedingungen knüpfen

Durch den Ausbau der Wertschätzung entstehen Loyalität, Enthusiasmus und Motivation: Ihre MitarbeiterInnen werden zu Botschaftern Ihres Unternehmens und sind um das Wohlergehen Ihres Betriebs bemüht.

Denken Sie bitte daran: ein „Danke“ ist kostenlos.

Wie profitiere ich tatsächlich von der Umsetzung?

Effekte auf MitarbeiterInnen-Ebene

- ↑ Motivation
- ↑ Gesundheit
- ↑ Fachliche Qualifikation
- ↑ Soziale Kompetenz
- ↑ Selbstwirksamkeit
- ↑ Flexibilität

Effekte auf Unternehmens-Ebene

- ↓ Krankenstandstage
- ↓ Fluktuation
- ↑ Umsatz
- ↑ Gewinn
- ↑ Eigenkapitalrentabilität

Ich will das ausprobieren!

- Erarbeiten Sie gemeinsam mit Ihren MitarbeiterInnen mögliche Maßnahmen und Strategien.
 - Definieren Sie gemeinsam Ziele und Teilziele.
 - Überprüfen Sie das Erreichen der (Teil-)Ziele kontinuierlich und achten Sie auf Optimierungspotentiale.
 - Binden Sie die Ergebnisse und die Prozesse in Ihre Philosophie und Kultur ein.
- Es lohnt sich!

Ich will unterstützt werden!

Für Rückfragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung:

Mag. Andreas Hermann
Geschäftsführer & zert. Arbeitspsychologe
Hofburg Innsbruck - Rennweg 1, 6020 Innsbruck
t 0512 - 20 90 66
ah@trigger-research.com

