

# Gemeinsam gesunde Arbeitsbedingungen schaffen!

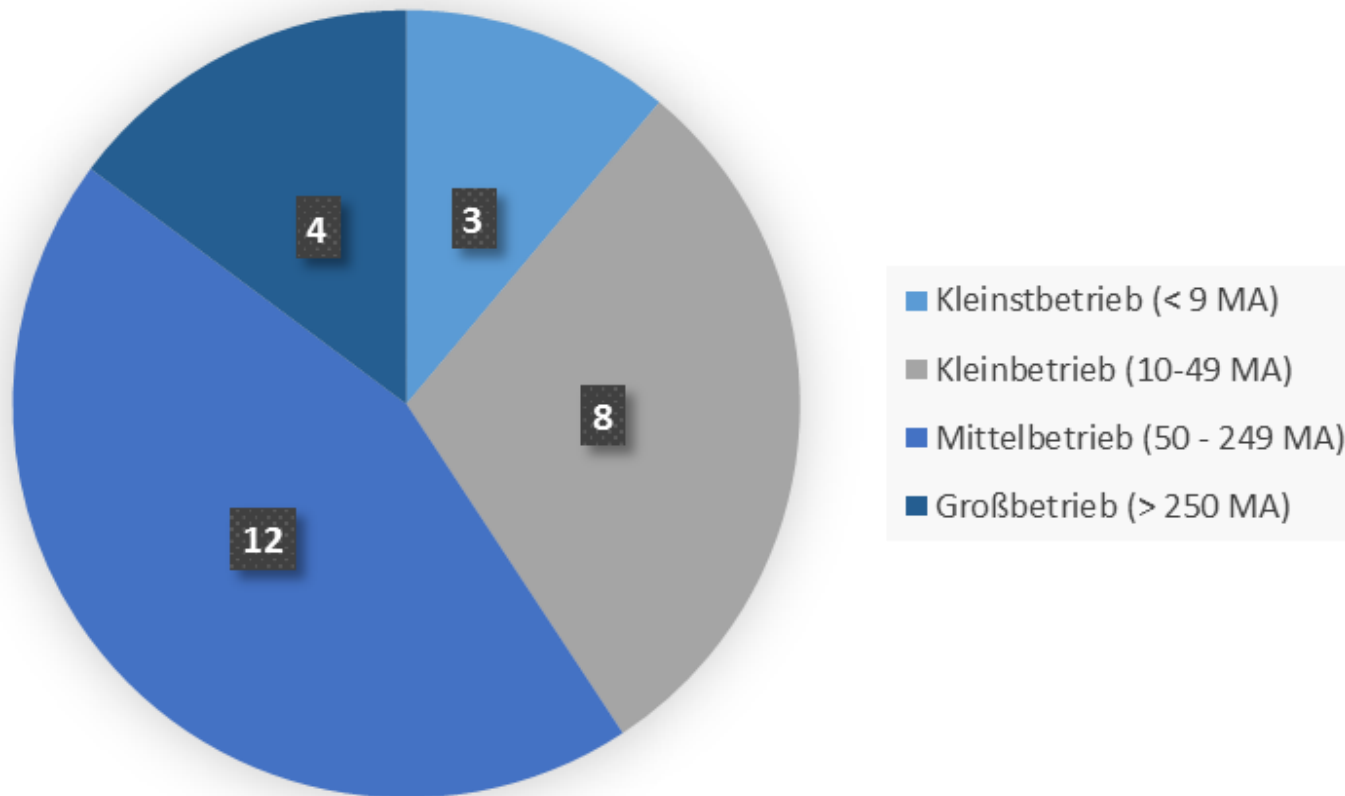
Erfahrungen aus vier Jahren Praxis

Dr. Eva Zwitnig

Klinische- und Gesundheitspsychologin

Arbeits- und Notfallpsychologin

# 27 evaluierte Betriebe



Das sind ca. 6000 Arbeitsplätze.

# Branchen

- ✓ Industrie / Produktionsbetrieb
- ✓ Transport und Verkehr
- ✓ Tourismus und Freizeitwirtschaft
- ✓ Handel
- ✓ Gewerbe und Handwerk
- ✓ Bank und Versicherung

# Hauptansprechpersonen im Betrieb

✓ AM

✓ BR

✓ GF

✓ PA / HR

✓ SFK

✓ SVP

# Häufig genannte Sorgen seitens der Betriebe

- ✓ Brauchen wir DAS wirklich?
- ✓ Großer Aufwand, kein Mehrwert
- ✓ Störungen der Abläufe im Betrieb
- ✓ Bekommen jetzt alle Beschäftigten ein  
Burnout?

# Angewendete Methoden

- ✓ schriftliche Befragung: KFZA
  - ✓ Gruppeninterview: ABS-Gruppe
  - ✓ Beobachtungsinterview: SGA
- 
- Nur standardisierte, qualitätsgesicherte, vergleichbare Methoden
  - Angepasst an den jeweiligen Betrieb und Arbeitsbereich

# Ergebnisse

Die Analyse wurde separat für

- ✓ Kleinstbetriebe
- ✓ Kleinbetriebe
- ✓ Mittelbetriebe
- ✓ Großbetriebe

durchgeführt.

# Ergebnisse

Die am häufigsten ermittelten arbeitsbedingten psychischen Belastungen sind über **diverse Branchen** und **diverse Betriebsgrößen** hinweg **sehr ähnlich.**



# Die am häufigsten ermittelten arbeitsbedingten psychischen **Belastungen** nach Dimensionen



# Ergebnisse



- Zuständigkeiten und Kompetenzen sind unklar.
- Für die Arbeit notwendige Informationen oder Unterlagen fehlen.
- Arbeitsaufträge sind widersprüchlich.

# Ergebnisse



- Lärm als Umgebungsbelastung

# Ergebnisse

- Es werden zu wenige Rückmeldungen über die Arbeit gegeben.
- Es gibt insgesamt zu wenig Mitsprachemöglichkeit.



Sozial- und  
Organisations-  
klima

# Ergebnisse

- Quantitative Arbeitsbelastung.
- Die Arbeit ist durch ständige Konzentration und Daueraufmerksamkeit anstrengend.



Aufgaben-  
anforderungen &  
Tätigkeit

# Effektive Maßnahmen

Ziel: Reduktion arbeitsbedingter psychischer Belastungen

**adäquat, personenunabhängig und  
kollektiv wirksam**

Gezielte Maßnahmenentwicklung kann nur  
auf einer professionellen und  
gründlichen Analyse aufbauen!

# Beispiele für effektive Maßnahmen

## BELASTUNG

**Informationsmängel** zwischen Abteilungen: Der Informationsaustausch untereinander ist unzureichend für die Aufgabenplanung. Es passieren Fehler und damit Doppelarbeiten. Informationen kommen zu spät oder gar nicht.

## MAßNAHME

Einführung eines täglichen „**Blitz-Jour Fixe**“ in der Früh:

Das Wichtigste für den Tag wird kurz besprochen um Missverständnisse und Fehler zu reduzieren.

Einrichten von **zentralen Stellen für Informationsquellen** (Intranet, Aushänge, Leitfäden)

# Beispiele für effektive Maßnahmen

## BELASTUNG

**Häufige Störungen und Unterbrechungen** durch das Telefon behindern den Arbeitsfluss.

## MAßNAHME

Schaffen von „**störungsfreien Zeiten**“ für die Beschäftigten. Das Telefon wird für gewisse, vordefinierte Zeit von der Kollegenschaft übernommen. Somit kann zumindest immer eine/r aus dem Team **ohne Unterbrechungen** wichtige bzw. dringende Arbeiten erledigen.



# Beispiele für effektive Maßnahmen

## BELASTUNG

### Quantitative

### Arbeitsbelastung:

Das Arbeitsvolumen ist zu groß und kann nicht mehr bewältigt werden. Die Fehleranfälligkeit steigt und es kommt zu Erschöpfung und einem Gefühl der Hilflosigkeit.

## MAßNAHME

Planen einer **zeitlich realistischen Auftragsmenge**.  
 Genaue Festlegung der zeitlichen Bearbeitungsdauer, Optimierung der **qualifikationsgerechten Zuordnung** von Personen zu Aufträgen, Gewährung von **Handlungsspielräumen**

# Beispiele für effektive Maßnahmen

## BELASTUNG

**Zu wenige Rückmeldungen**  
über Qualität u./od. Quantität  
der geleisteten Arbeit:  
Unklare / unsachliche  
Rückmeldungen  
Ausschließlich negative  
Rückmeldungen

## MAßNAHME

Möglichst **zeitnahe**,  
**konstruktive** und **detaillierte**  
**Rückmeldungen**.  
**Anerkennende**  
**Rückmeldungen** bieten  
Lernmöglichkeiten und  
motivieren die Beschäftigten.  
**Negative Rückmeldungen**  
müssen sachlich und klar  
vorgebracht werden.

# Betriebliche Erfolgsfaktoren der Evaluierung

- ✓ Klare Ziele definieren
- ✓ Unterstützung der Führungskräfte sichern
- ✓ Ressourcen sichern
- ✓ Personen in Schlüsselfunktionen
- ✓ Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- ✓ Anonymität sichern
- ✓ Zeitnahe Information und Kommunikation
- ✓ Maßnahmen umsetzen und Erfolge sichtbar machen

**Keine Therapie ohne gründliche Diagnose!**



**Evaluierung psychischer Belastungen**

**Keine Daten ohne Taten!**



**Maßnahmenumsetzung mit Wirksamkeitsprüfung**

**Gesundheit ist (auch) Chefsache!**



**Gesundheitsfördernd und positiv Führen**

## Führung als Ressource

Soziale Unterstützung  
durch Vorgesetzte



**weniger Fehlzeiten**  
**weniger Stress**  
**Arbeitszufriedenheit**  
**Psychische Gesundheit**

Mitbestimmungs- und  
Beteiligungschancen



**weniger Fehlzeiten**  
**niedrigerer Krankenstand**

Anerkennung und  
Wertschätzung



**Arbeitsfähigkeit**  
**Psychische Gesundheit**

Gute Kommunikation



**Arbeitszufriedenheit**

(u.a. Gregersen et al., 2011; Skakon et al., 2010; Kuoppala et al., 2008)

Eine häufige Maßnahme aus der Evaluierung psychischer Belastungen ist die **Optimierung von Informations-Kultur und Kommunikations-Kultur** in Betrieben.

Speziell für diesen Bereich bieten wir zusammen mit



sehr gute Lösungen an.

# POSITIVE PERFORMANCE

**Erfolgreiche und gesunde Unternehmen  
durch positive Psychologie**

Eine Veranstaltung von

**HIKING**  **DAYS**  
INNOVATIVE ORGANISATIONSENTWICKLUNG

und

NETZWERK  
**ARBEITS**  
PSYCHOLOGIE

**Donnerstag, 16.11.2017**



# Gemeinsam schaffen wir gesunde Arbeitsbedingungen!

**Für die Planung und Durchführung einer maßgeschneiderten  
Evaluierung stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!**