

Sand im Getriebe?

Seit 2008 fördern ÖGB und AUVA die IMPULS-Projekte zu Evaluierung und Maßnahmen gegen Arbeitsstress im Betrieb.

Autorin: Mag. Martina Molnar

human-ware GmbH

Damit MitarbeiterInnen ihre Arbeit störungsfrei und gut ausführen können, brauchen sie störungsfreie und gute Arbeitsbedingungen. Das ist auch das Ziel betrieblicher IMPULS-Projekte. Dabei sollen arbeitsbedingte Stressoren reduziert und Ressourcen ausgebaut werden.

IMPULS-Projekte in elf Betrieben

In Betrieben wird durchaus bemerkt, wenn es irgendwo in der Organisation reibt und knirscht. Sehr häufig gibt es aber eine gewisse Hilflosigkeit, etwas dagegen zu tun. Wie es gehen könnte, zeigt die nachfolgend dargestellte Aktion »IMPULSe gegen Arbeitsstress«.

Die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) und der ÖGB fördern von 2008 bis 2010 im Rahmen der Aktion »IMPULSe gegen Arbeitsstress« die Durchführung von nachhaltigen betrieblichen Stresspräventionsprojekten. Daran nehmen elf österreichische Betriebe unterschiedlicher Größe in verschiedenen Branchen teil (Kommunikation, Verkehr,

IT, Gesundheit, Lebensmittelindustrie, Bildung, Spedition, Pharmazie).

Basis dieser IMPULS-Projekte sind die IMPULS-Werkzeuge, in deren Zentrum der IMPULS-Test steht. Das ist ein Fragebogen zur Bewertung der Stressoren und Ressourcen der Arbeitssituation. Die Befragten schätzen dabei einerseits ihre konkreten Arbeitsbedingungen ein (Real-Zahlen) und füllen auch aus, wie diese Arbeitsbedingungen im Idealfall aussehen würden (Wunsch-Zahlen). Die Abweichungen zwischen Real- und Wunsch-Zahlen zeigen, ob und in welchem Ausmaß die Arbeitsbedingungen als mehr oder weniger passend bzw. veränderungsbedürftig bewertet werden. Die Ergebnisse des IMPULS-Tests werden im IMPULS-Stern dargestellt.

Aber eine Befragung der Beschäftigten ist noch keine Problemlösung. In jedem betrieblichen IMPULS-Projekt entwickeln daher Führungskräfte und MitarbeiterInnen auf Basis der größten Abweichungen zwischen Real- und Wunsch-Zahlen passende Maßnahmen zur Reduktion ihrer Stressoren und zum Ausbau ihrer Ressourcen.

Erfolg braucht Kontrolle

Es gibt zwei Schritte zur Evaluation des Projekterfolges in den Betrieben:

■ Nach etwa einem halben Jahr bewerten die Mitglieder der betrieblichen IMPULS-Projektgruppe und die Führungskräfte bei Telefoninterviews den Grad der Maßnahmen-Umsetzung, der Information und der Zufriedenheit bezüglich des IMPULS-Projektes.

INFO & NEWS

Beispiel Firma Ankerbrot

Das Unternehmen hat ca. 1.800 MitarbeiterInnen und hat das IMPULS-Projekt auf die FilialleiterInnen und MitarbeiterInnen konzentriert.

G. Kastner, (Betriebsrätin): »Das IMPULS-Projekt war für uns DER wichtige Anstoß, die Wertschätzung und Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen in den Mittelpunkt zu rücken.«

■ Nach einem weiteren halben Jahr findet eine zweite MitarbeiterInnenbefragung mittels IMPULS-Test und einem Zusatzfragebogen zur Bewertung der betrieblichen Lösungsmaßnahmen statt.

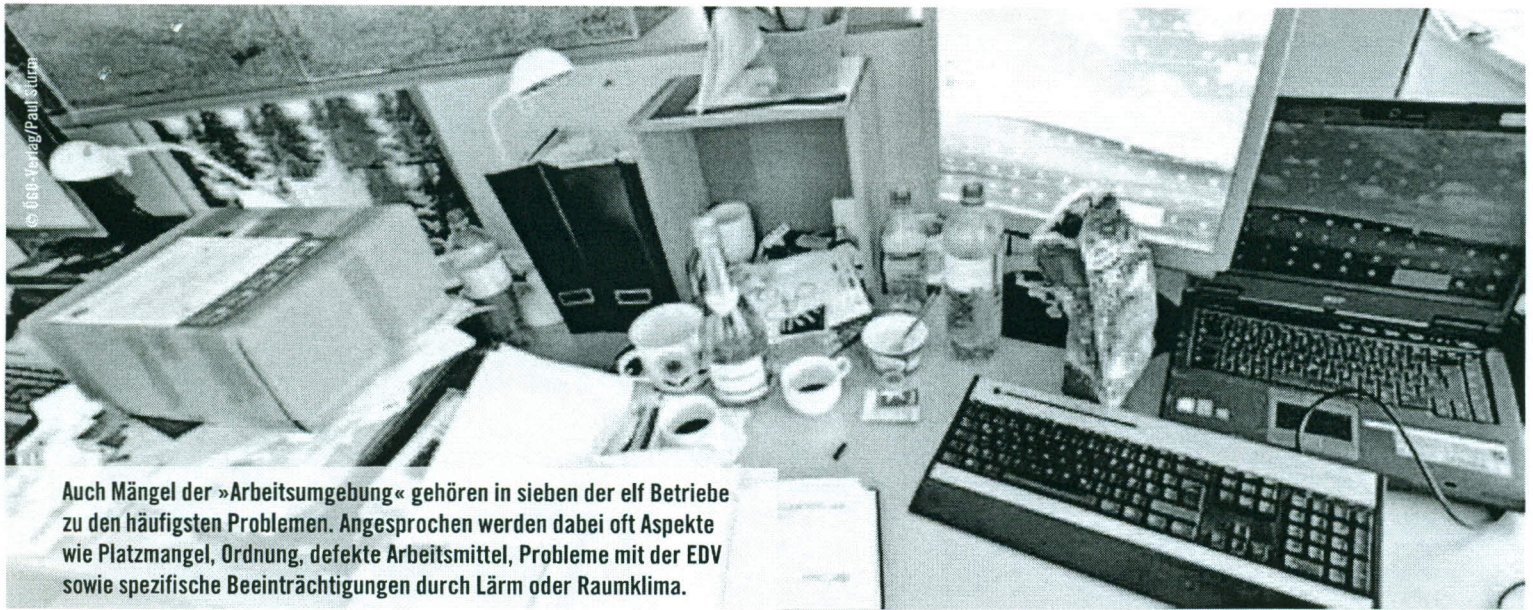
Über die Ergebnisse dieser zweiten Befragung und das Gesamtprojekt wird in einem Schlussworkshop Bilanz gezogen, an dem die Projektgruppe und auch MitarbeiterInnen teilnehmen.

Zwischenergebnisse

Das Projekt wird Ende 2010 mit einer Gesamtauswertung abgeschlossen. Jetzt liegen erste Zwischenergebnisse vor. In allen elf Betrieben wurden bei der ersten IMPULS-Befragung insgesamt ca. 630 MitarbeiterInnen befragt. Unter den drei Themen mit den geringsten Abweichungen zwischen Real- und Wunsch-Zahl lag bei zehn Betrieben das Thema »Inhaltliche Arbeitsanforderungen«. Die Befragten schätzen also die Aufgabenanforderungen und ihre dazu nötige Qualifikation als durchaus zusammenpassend

WEBLINKS

Mehr Infos unter:
www.impulstest.at
www.humanware.at



Auch Mängel der »Arbeitsumgebung« gehören in sieben der elf Betriebe zu den häufigsten Problemen. Angesprochen werden dabei oft Aspekte wie Platzmangel, Ordnung, defekte Arbeitsmittel, Probleme mit der EDV sowie spezifische Beeinträchtigungen durch Lärm oder Raumklima.

ein. In sieben der elf Betriebe passen Realität und Wunsch auch beim Thema »Zusammenarbeit« gut zueinander. Das bedeutet, die Möglichkeiten zu Austausch und Feedback entsprechen weitgehend den Erwartungen der befragten MitarbeiterInnen. In fünf bzw. vier Betrieben liegen Real- und Wunsch-Zahlen der Themen »Ganzheitliches Arbeiten« (Vollständigkeit der Tätigkeit) und »Vielseitiges Arbeiten« (Abwechslung, Lernen, Vielfalt) auch nahe beisammen.

Die größten Mängel

Betrachtet man die wichtigsten betrieblichen Stressoren bzw. Ressourcen, so führen in allen elf Betrieben folgende Themen die Top-Liste der Fehlbelastungen an:

In neun von elf Betrieben werden Mängel bei »Entwicklungsmöglichkeiten« wahrgenommen und in den IMPULS-Workshops konkretisiert. Sehr häufig wurden die fehlende Transparenz bzw. Information über Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung sowie der beruflichen Entwicklung genannt. Ebenfalls in neun Betrieben gehört zu den größten Problembereichen die »Information und Mitsprache«: Es gibt Unsicherheit über Pläne und Ziele des Betriebes und deren Auswirkungen auf die eigene Tätigkeit. Auch für die Arbeitsausführung nötige Informationen stehen oft nicht, zu spät, unvollständig oder widersprüchlich zur Verfügung. Hinweise der MitarbeiterInnen zur Verbesserung von Arbeitsvorgängen werden oft nicht ausreichend wahrgenommen bzw. verwertet. Auch Mängel der »Arbeitsumgebung« gehören

INFO & NEWS

Beispiele für Maßnahmen ohne Investitionskosten

(Reduktion von Stressoren und Erweiterung von Ressourcen)

- Analyse und Optimierungen von Arbeitsabläufen
- Lösungen für Platzprobleme und Raumgestaltung entwickeln (Entrümpeln, Aufräumen, Umstellen)
- Vereinfachung von Abläufen und Formularen
- Regelmäßige Information und Kommunikation
- Erheben des Ausbildungsbedarfs
- Transparenz über Schulungs- und Entwicklungsmöglichkeiten
- Feedback und MitarbeiterInnen-Gespräche

Beispiele für Maßnahmen mit Investitionskosten

- Ergänzung der Raumausstattung und technischer Arbeitsmittel
- Maßnahmen zur Lärminderung und zur Verbesserung des Raumklimas

in sieben der elf Betriebe zu den häufigsten Problemen. Angesprochen werden dabei Platzmangel, Ordnung, defekte Arbeitsmittel, Probleme mit der EDV sowie spezifische Beeinträchtigungen durch Lärm oder Raumklima. In vier Unternehmen zeigt sich das Thema »Arbeitsabläufe« als problematisch, wobei es hier darum geht, dass Arbeitsabläufe und -prozesse nicht plangemäß durchgeführt werden können, weil es zu Unterbrechungen durch fehlende Materialien und Informationen kommt.

Bei allen Betrieben ging es darum, die festgestellten Probleme aktiv zu lösen. Pro Betrieb wurden durchschnittlich fünf bis zehn Verbesserungsmaßnahmen zur Optimierung der festgestellten Mängel bzw. Fehlbelastungen der Arbeitsbedingungen von Führungskräften und Mitarbeite-

rInnen vereinbart. Insgesamt wurden von allen elf Betrieben rund 175 Maßnahmen vorgeschlagen. Von allen vereinbarten Maßnahmen zur Veränderung von Fehlbelastungen sind ca. 90 Prozent solche, die nicht mit Investitionskosten verbunden sind (siehe Kasten). Die Ergebnisse der Gesamtevaluation aus den elf Betrieben werden nach Beendigung der Förderaktion und Abschluss aller IMPULS-Projekte Ende 2010 publiziert.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
martina.molnar@humanware.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at