

Editorial

Wir wollen nicht nur Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten vorbeugen, sondern auch arbeitsbedingte Erkrankungen verhindern. Wir brauchen einen modernen Arbeits- und Gesundheitsschutz, der allen Anforderungen gerecht wird. Im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung heißt das, es müssen Maßnahmen gesetzt werden, die zum Abbau von gesundheitlichen Belastungen am Arbeitsplatz führen. Hand in Hand damit muss die Förderung des Wohlbefindens und in Folge die Zufriedenheit der Kolleginnen und Kollegen bei der Arbeit gehen. Dies kann durch Verbesserung der Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen, Förderung einer aktiven MitarbeiterInnenbeteiligung und Stärkung der persönlichen Kompetenzen erreicht werden. Besonders im Bereich der psychi-



Präsident Staudinger: Kampf dem Stress am Arbeitsplatz

schen Belastungen besteht in Österreich und auch international gesehen ein enormer Nachholbedarf. Österreichweit sind über 2 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer starkem Zeitdruck bei der Arbeit ausgesetzt, und über 1 Mio. klagen über Stress am Arbeitsplatz. Eine Zahl, die Besorgnis erregend ist, führt Stress doch zu einer Vielzahl von Krankheiten. Auch die Europäische Union hat für das Jahr 2002 den Schwerpunkt auf den Abbau von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz gelegt. Dieser Schwerpunkt wird von der AKNÖ mit zahlreichen Aktivitäten und Veranstaltungen voll und ganz unterstützt.

Josef Staudinger
AKNÖ-Präsident

Die gegenwärtige Situation der Arbeitswelt

(Verfasser: Mag. Andreas Tumpold, Arbeitspsychologe,

Durch Stress am Arbeitsplatz entstehen jährlich, laut einer zurückhaltenden Schätzung der EU, Kosten in der Höhe von 20 Milliarden Euro. Durch psychosozialen Stress, wie zum Beispiel Mobbing, hat laut einer Schätzung der AK die österreichische Wirtschaft im Jahr 2000 allein 72 Milliarden Schilling verloren.

Laut der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, einer eigenständigen Einrichtung der Europäischen Union mit Forschungs- und Beratungsfunktion, nehmen die Probleme im Zusammenhang mit der Gesundheit, dem Arbeitsrhythmus und der Arbeitszeit, am Arbeitsplatz in Europa weiter zu.

Aus der Umfrage im Jahr 2000, an der 21.500 ArbeitnehmerInnen in 15 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union teilnahmen (1.500 TN/Mitgliedsland), ging u.a. hervor, dass weit über die Hälfte der ArbeitnehmerInnen während eines Viertels ihres Arbeitstages mit sehr hohem Tempo arbeiten, um knappe Fristen einzuhalten. Hohes Tempo, aufgrund von Konkurrenzdruck, stieg in den letzten Jahren um 8 %. Termindruck, auftragsbedingt aufgrund der Marktnachfrage, stieg in den letzten Jahren um 10 %. Bekanntlich besteht ein enger Zusammenhang zwischen hohem Arbeitstempo und Gesundheitsbeschwerden sowie Arbeitsunfällen.

In Österreich geben 47 % der ArbeitnehmerInnen (EU-Durchschnitt 45 %) an, dass sie ihre Arbeitszeiten beeinflussen können. Im Vergleich zu ihren KollegInnen in anderen EU-Mitgliedsstaaten steht ihnen jedoch weniger Freiheit zu, um Änderungen der Arbeitsorganisation zu diskutieren (68 % in Ö gegenüber 71 % im EU-Durchschnitt). Die zunehmende Flexibilität der Arbeit hat bedeutende Auswirkungen auf das Familien- und gesellschaftliche Leben der ArbeitnehmerInnen. Zum Beispiel geben nahezu die Hälfte aller europäischen ArbeitnehmerInnen an, samstags zu arbeiten.

Auch Ergebnisse der 2. Mikrozensus-Untersuchung des Österreichischen Statistischen Zentralamtes

1999 zeigen ein Zunehmen der beruflichen Belastung. Die häufigsten beruflichen Belastungen bei Frauen und Männern, welche genannt werden, sind Arbeit unter Zeitdruck, Unfallgefährdung und Verletzungsgefahr, unregelmäßiger Arbeitsanfall und dauernder Parteien- und Kundenverkehr.

Die Ergebnisse aus der 3. Europäischen Umfrage über Arbeitsbedingungen und die des Österreichischen Statistischen Zentralamtes sollten eigentlich alarmieren. Es gibt jedoch auch Bereiche, in denen Fortschritte erzielt wurden, wie zum Beispiel größere Selbstbestimmung am Arbeitsplatz in den Bereichen Fertigkeiten, Fortbildung und Unterstützung. Diese Verbesserungen wiegen die Verschlechterung in anderen Bereichen jedoch längst nicht auf. Es wäre eine falschen Annahme zu glauben, dass die Arbeitsbedingungen sich selbst verbessern würden. Am Gipfeltreffen in Lissabon im März 2000 wurde daher hervorgehoben, dass es v.a. gilt, die Qualität des Arbeitsplatzes zu bewerten und sich nicht nur auf die Zahl der Beschäftigungsmöglichkeiten zu konzentrieren.

Die Entwicklung der momentanen Arbeitswelt ist geprägt von zunehmenden Arbeiten mit geringem Sinngehalt, der Zunahme flexibler Arbeitsformen, Patchworkarbeit, Verlängerung der Lebensarbeitszeit, Fusionierung und Zerschlagung von Unternehmen und hohem Konkurrenz- und Leistungsdruck. Dadurch ergeben sich neue Herausforderungen für die ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen. Die ArbeitnehmerInnen müssen in komplexen Systemen selbstorganisiert arbeiten. Gefragt sind vernetztes Denken, das Aushalten von Unsicherheiten, Teamfähigkeit, Flexibilität (geistige, zeitliche, örtliche) u.a. Fähigkeiten.

Die ArbeitgeberInnen müssen ihre Betriebs-, Personal- und Produktionskosten minimieren, neue Produkte entwickeln, verstärkt Marketing betreiben und internationale Standards erfüllen, um wettbewerbsfähig zu sein. Sie reagieren auf die neue Situation mit der Reduzierung des Kerngeschäfts, Entlassungen, Auflösen von Standorten, Fusionierungen, Restrukturierungen, Erhöhung des Arbeitsdruckes und der Reduzierung freiwilliger Sozialleistungen. Werden Maßnahmen gesetzt, werden die Folgen oft nicht bedacht und die Veränderungen erfolgen oft unsystematisch und chaotisch. Die ArbeitnehmerInnen reagieren mit Stress, Mobbing, Burn out, Motivationsverlust, Depressionen, Aggressionen und sinkender Arbeitszufriedenheit. Die

Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen wird in den nächsten Jahren v.a. von den Human Resources bestimmt sein. Das sind die emotionalen, kognitiven und psychosozialen Fähigkeiten der eigenen Mitarbeiter. Daher müsste es im ureigensten Interesse der Unternehmen sein, ihre Mitarbeiter zu fördern, um sich selbst flexibel und konkurrenzfähig zu halten.

Betriebliche Gesundheitsförderung

(Verfasser: Mag. Andreas Tumpold, Arbeitspsychologe,

Eine der Möglichkeiten, die Qualität des Arbeitsplatzes zu heben, ist die betriebliche Gesundheitsförderung. Die erste internationale Konferenz (WHO) zur Gesundheitsförderung hat am 21. November 1986 in Ottawa stattgefunden. Seitdem sind 15 Jahre vergangen und man gewinnt leider nicht den Eindruck, auf Grund des zuvor beschriebenen Datenmaterials, dass genügend positive Veränderungen für eine Trendwende stattgefunden haben. Beschäftigt man sich mit der momentanen Situation näher, scheint es, dass es mehr darum geht "Löcher im Fass zu stopfen", anstatt tatsächlich Voraussetzungen für gesundheitsrelevante Veränderungen herbeizuführen.

Positive Akzente werden zwar immer wieder gesetzt, siehe die 3. ArbeitnehmerInnen-Schutztagung der AKNÖ in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftskammer NÖ oder auch dem Arbeitsinspektorat und der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) am 26. September 01 zum Thema "Betriebliche Gesundheitsförderung, Stress und Arbeitspsychologie" und eine anschließende Vortragsserie in ganz Niederösterreich, eine Expertentagung der AUVA am 10. Oktober 01 zum Thema "Betriebliche Gesundheitsförderung" und eine Veranstaltung des Gesundheitsforums Niederösterreich gemeinsam mit der Wirtschaftskammer und der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse am 11. Oktober 01 zum Thema "Erfolgsfaktor betriebliche Gesundheitsförderung". Positive politische Akzente werden gesetzt. Auch anderen Präventivfachkräften wird die Möglichkeit gegeben, ihr know how im Dienste der Gesundheitsförderung



einzubringen. Bedauerlicherweise wird wahrscheinlich in der Novellierung des ASchG die Einsatzzeit reduziert, obwohl die Vielfalt der Professionen potenziell erhöht wird. "Ein taktisch guter Schachzug, damit Präventivkräfte sich um den verbleibenden Rest der

Einsatzzeiten streiten können."

Gesundheitsförderung sollte darauf abzielen, allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen. Betriebliche Gesundheitsförderung muss ganzheitlich angelegt sein, um eine positive Wirkung zu zeigen.

D.h., dass die Verantwortung für Gesundheitsförderung nicht nur im Gesundheitssektor liegt, sondern auch bei allen anderen Politikbereichen. Das Wissen und die Initiative innerbetrieblicher Akteure sollte mit dem know how externer Fachleute verknüpft werden. Zum Teil findet dies bereits statt, zum Teil ist es in Planung, neuen Professionen - hier seien insbesondere die Arbeitspsychologen genannt - die Möglichkeit zu geben, ihr Wissen in die Betriebe einzubringen. Bedauerlicherweise scheint es momentan mancherorts mehr darum zu gehen, den eigenen Fachbereich gegenüber anderen Professionen abzugrenzen und den Zutritt anderer Professionen zu den Unternehmen zu erschweren, bzw. deren Qualifikation in Frage zu stellen, anstatt sich in multiprofessionellen Teams zusammenzuschließen und gemeinsam Veränderungen herbeizuführen. Eine gemeinsame Ist-Analyse der Situation im Unternehmen durch eine multiprofessionelle Brille würde der Identifizierung gesundheitsrelevanter Faktoren mehr dienlich sein als ein paralleles Arbeiten von Fachkräften ohne Vernetzung ihrer Informationen.

Mancherorts passiert dies bereits, vielerorts jedoch nicht. Maßnahmen zur Verhaltensänderung (Verhaltensprävention) müssen mit Veränderung der Arbeitsbedingungen (Verhältnisprävention) kombiniert werden. D.h., nicht nur Handlungsanweisungen sondern auch organisatorische Veränderungen müssen stattfinden.

Arbeitspsychologie und Stress

(Verfasser: Mag. Andreas Tumpold, Arbeitspsychologe,

Einige der Möglichkeiten zur Gesundheitsförderung in Betrieben, welche die Arbeitspsychologie anbietet, seien im folgenden genannt:

- Gesundheitszirkel - MitarbeiterInnen werden in Veränderungsprozesse aktiv miteinbezogen. Der Mitarbeiter als Experte für seine Arbeit trägt zur Verbesserung der eigenen Zukunft am Arbeitsplatz bei. Wichtig ist, dass die Zirkel auf Freiwilligkeit basieren und die Daten in anonymisierter Form weitergegeben werden. 4-8 MitarbeiterInnen treffen sich über einen zuvor definierten Zeitraum z.B. 5-8 mal. Thema der Zirkel ist die Gesundheit am Arbeitsplatz. Es geht um das Sammeln von potenziellen Belastungen, Lösungsvorschlägen, Konfliktpotential etc.. Die Informationen werden einer zuvor gebildeten Steuerungsgruppe rückgemeldet, welche für das weitere Vorgehen verantwortlich ist - sei es in der Umsetzung oder in der begründeten Nichtumsetzung von Vorschlägen.
- Supervision - Sie dient zur Reflexion der Berufspersönlichkeit, des eigenen Bewertens und Handelns gegenüber Kollegen, Klienten, Patienten oder Kunden und der Reflexion der eigenen Positionierung im System.
- Coaching von Führungskräften - Ermöglicht den Führungskräften, ihr Handeln zu reflektieren. Fragen wie: "Wie wirke ich auf meine MitarbeiterInnen? Welche Auswirkung hat dies auf meine verfolgten Ziele? oder Welche unterschiedlichen Sichtweisen sind für den Erfolg des Unternehmens zu berücksichtigen?" sind dabei von Relevanz.
- Moderation - Eine spezielle Form der Moderation wäre die bei einem Konfliktfall. Im Vorfeld könnte zum Beispiel eine symmetrische Eskalation vermieden werden. Energien würden dadurch mehr in Produktivität als in Destruktivität investiert werden. Eine andere Form der Moderation würde bei geplanten Veränderungsmaßnahmen Sinn machen, wenn zum Beispiel unterschiedliche Interessensparteien daran beteiligt sind.

- Trainings - Trainings zur Unterweisungspflicht von Führungskräften, zum Tragen der persönlichen Schutzausrüstung, Stressmanagement, Kommunikationstraining, Verkaufs- und Telefontrainings usw.
- Workshops - Sinnvoll, wenn es um das Erarbeiten von neuen Strategien geht, zum Beispiel das "Management in Zeiten angekündigter Fusionen"
- Arbeitszufriedenheitsanalysen - Wie zufrieden sind die MitarbeiterInnen des Unternehmens. Nützlich für internes und externes Marketing und zum Erlangen relevanter Informationen, in welche Richtung Veränderung Sinn machen würde.
- Mitarbeiterbefragungen u.a. zu Themen wie Stress, Burn out etc.
- Erstellen von Gesundheitsberichten

Die Gegenstände der Arbeitspsychologie sind

- die Arbeitsbedingungen und -aufgaben: Arbeitsbelastung und -Beanspruchung, psychische Fehlbeanspruchung (Stress, Sättigung, Ermüdung, Burn out), Motivation, Arbeitszufriedenheit.
- die Ressourcen der arbeitenden Menschen: Personalauswahl, Arbeitsgestaltung, Personalentwicklung.
- Gruppe und Organisation: Teambuilding, Konfliktmanagement, Führungsverhalten, Gestalten von Information und Kommunikation, Organisationskultur.
- Menschen ohne Arbeit: Folgen der Arbeitslosigkeit, Folgen von Arbeitsplatzunsicherheit.

Die Kooperationspartner der ArbeitspsychologInnen sind die ArbeitnehmerInnen, die ArbeitgeberInnen, die BetriebsrätInnen, die Personalabteilung, die Präventivfachkräfte und das Arbeitsinspektorat.

Wie könnte das Vorgehen eines Arbeitspsychologen beim Thema Stress aussehen?

Die Mitarbeiter klagen über Stress. Aufgrund der arbeitspsychologischen Analyse entsteht dieser im

Unternehmen hauptsächlich aufgrund von Desinformation, widersprüchlichen Informationen und Aufträgen, kursierenden Gerüchten, häufigem Wechsel des Managements und der Unsicherheit über den Fortbestand des Unternehmens oder des Arbeitsplatzes. Natürlich ist es vorteilhaft, etwas für das individuelle Stressmanagement zu tun. Auf der anderen Seite macht es aber auch Sinn, etwas für die Verbesserung des Informationsflusses zu tun. Man könnte zum Beispiel eine Veranstaltung zum Thema "Die Zukunft unseres Unternehmens und unserer Mitarbeiter" abhalten.

Dazu könnten nicht nur die Mitarbeiter, sondern auch die Familien eingeladen werden. Ziel soll es sein, Informationen zu geben, Orientierung zu ermöglichen, Gesamtzusammenhänge zu vermitteln, Mut zu machen eventuell in der Firma innovativ tätig zu sein etc. Die Führungskräfte könnten regelmäßig durch die Firma gehen, Sprechstunden anbieten, regelmäßig kurze Informationsveranstaltungen abhalten, auch wenn sie selbst keine Informationen besitzen - auch "keine" Information ist eine Information. Vielleicht ist das Management bemüht Mitarbeiternähe zu demonstrieren.

Führungskräfte, die in Projekten mitarbeiten oder regelmäßig Gespräche mit den Mitarbeiter führen, brauchen nicht zu betonen, dass sie Mitarbeiternähe sehr schätzen. Sie demonstrieren es durch ihr Verhalten. Danach überprüft man, ob sich etwas verändert hat. Waren die Maßnahmen ausreichend? Welche Themen könnten noch für diesen Betrieb sinnvoll sein und aufgegriffen werden?

Broschürenhinweise zu den Fachartikeln:

- Konflikte am Arbeitsplatz
- Stress in der Arbeitswelt
- INFORM- Gute Haltung und Bewegung bei der Arbeit
- Psychische Belastungen, (Evaluierungsunterlagen der AUVA)
- Physische Belastung (Evaluierungsunterlagen der AUVA)

Alle diese Merkblätter bekommen Sie bei der:

AKNÖ, Abt. ArbeitnehmerInnenschutz
Windmühlgasse 28, 1060 Wien
Tel.: 0800 23 23 23 1303
Fax: 01/ 58883 101388
E- Mail: arbeitnehmerInschutz@aknoe.at