

Belastungen am Arbeitsplatz und die Rolle der Führungskräfte

Strategien für gesunde Arbeitsplätze und wirtschaftlichen Erfolg.

INTERNATIONALE KONFERENZ WIE STEIGERT MAN GESUNDHEIT UND ZUFRIEDENHEIT DER ARBEITNEHMER AM ARBEITSPLATZ DURCH BESSERE ARBEITSORGANISATION UND BESSERE FÜHRUNG Montag, 13. Oktober 2014

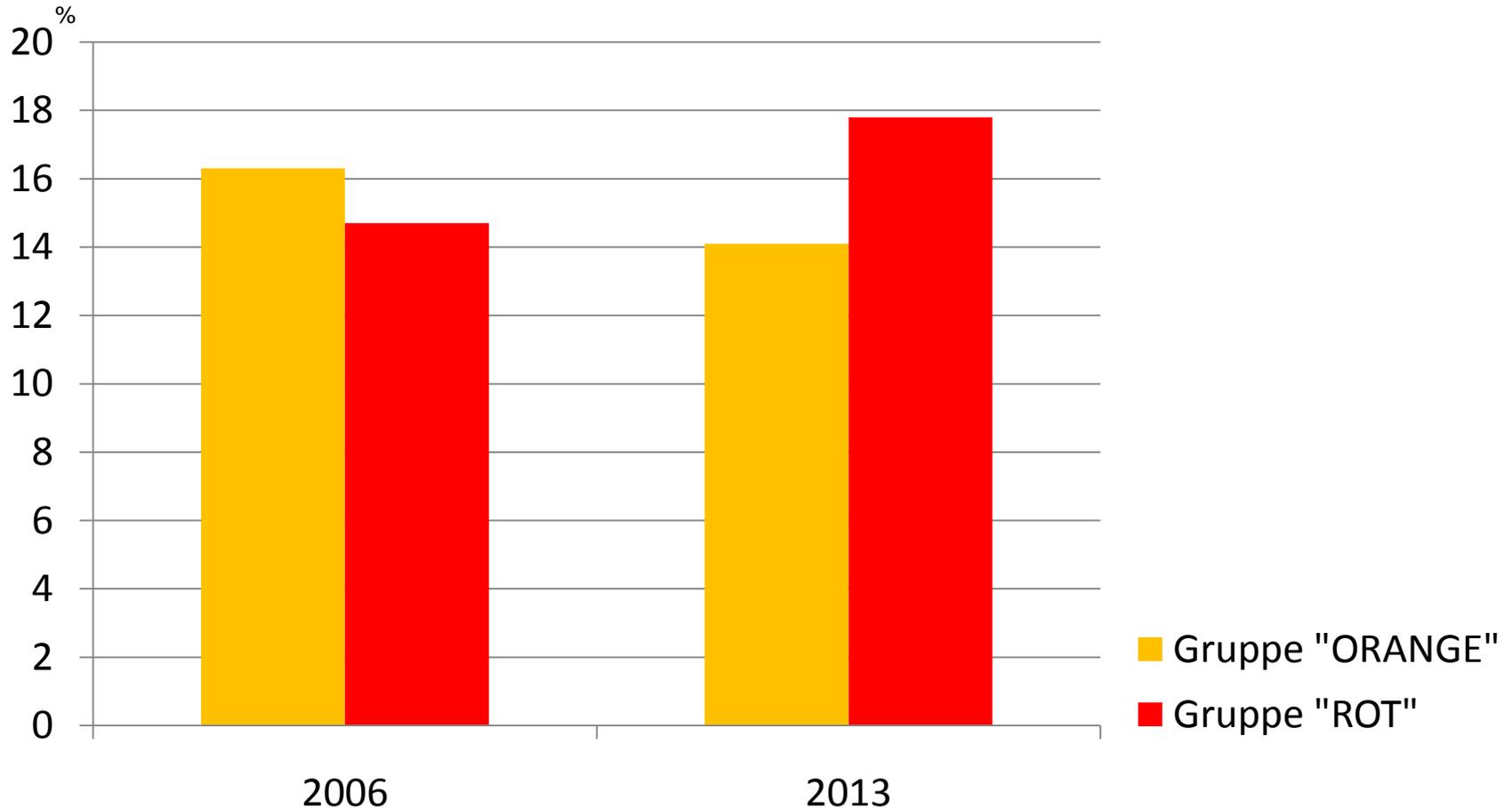
Institut für Psychologie, Universität Graz, Österreich
Dr. Paul Jiménez

paul.jimenez@uni-graz.at

13.10.2014



Beanspruchung steigt stetig



Anzahl der Personen, die in die Kategorien mittlere Beanspruchung (Orange) und hohe Beanspruchung (Rot) eingeordnet werden.
Beanspruchung gemessen mit EBF-Work, (Jiménez & Kallus, 2010).
Aktuelle Daten aus Arbeitswelt Österreich-Befragung 2013 von research-team gemeinsam mit der
Karl-Franzens-Universität Graz. Eine repräsentative Befragung von ÖsterreicherInnen.



Nehmen wir doch...

... einfach
gute, „starke“
Kletterer?

**Belastungen . . .
Wer kann – der geht.**

**Was löst am stärksten den
Wunsch aus,
zu kündigen?**

Belastungen – was führt zur Kündigung?

- Hohe Arbeitsbelastung
- Geringe Bezahlung
- Geringe Herausforderung in der Arbeit
- Wertekonflikte
- Geringe Karrieremöglichkeiten
- Konflikte mit KollegInnen
- Anderes . . . ?

Menschen wollen Herausforderungen und eine gute Unternehmenskultur



Jimenez, P. & Dunkl, A. (2013). Influences of Organizational Aspects on the Intention to Quit. European Congress of Psychology (ECP).

Wo liegen die Quellen der Belastungen am Arbeitsplatz?

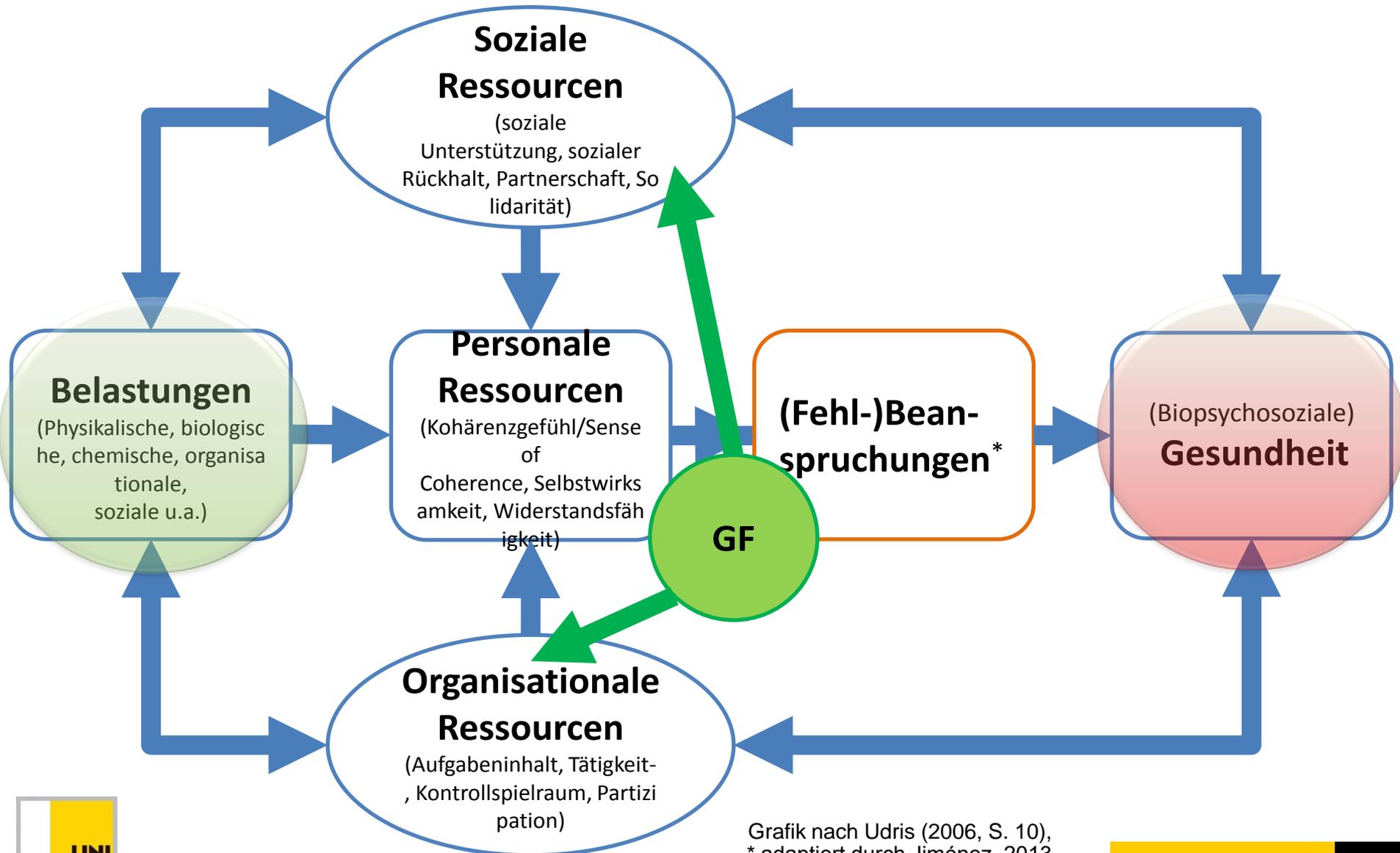


S.a. BEWERTUNG DER ARBEITSPLATZBEWERTUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN IM RAHMEN DER KONTROLL- UND BERATUNGSTÄTIGKEIT LEITFADEN FÜR DIE ARBEITSINSPEKTION*, August 2013



Evaluierungsbereiche Grazer Modell, Jiménez & Kallus, (2013), s.a. ISO 10075-1:A.1 und ISO 10075-2, 4.1, A.1

Belastungs-Ressourcen-Gesundheits-Modell



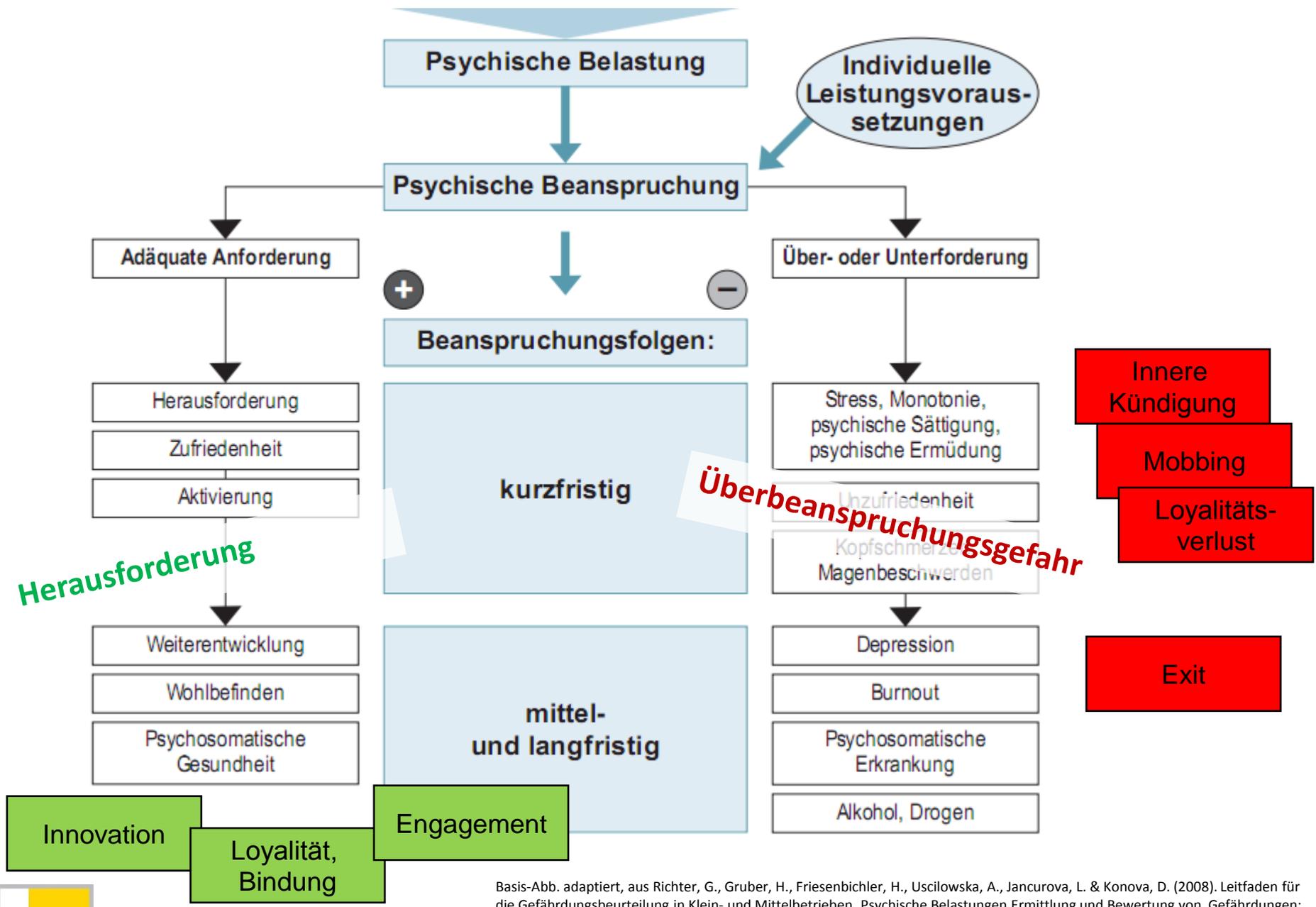
Grafik nach Udris (2006, S. 10),
* adaptiert durch Jiménez, 2013

Führungskultur und Job Motivation

Gesunde Führungskultur	Stress	Engagement	Demotivation
Gesundheitsbewusstsein		,30	-,37
Arbeitsbelastung		,25	-,34
Handlungsspielraum		,41	-,42
Anerkennung		,39	-,45
Gemeinschaftsgefühl		,34	-,36
Gerechtigkeit		,38	-,44
Werte		,40	-,48

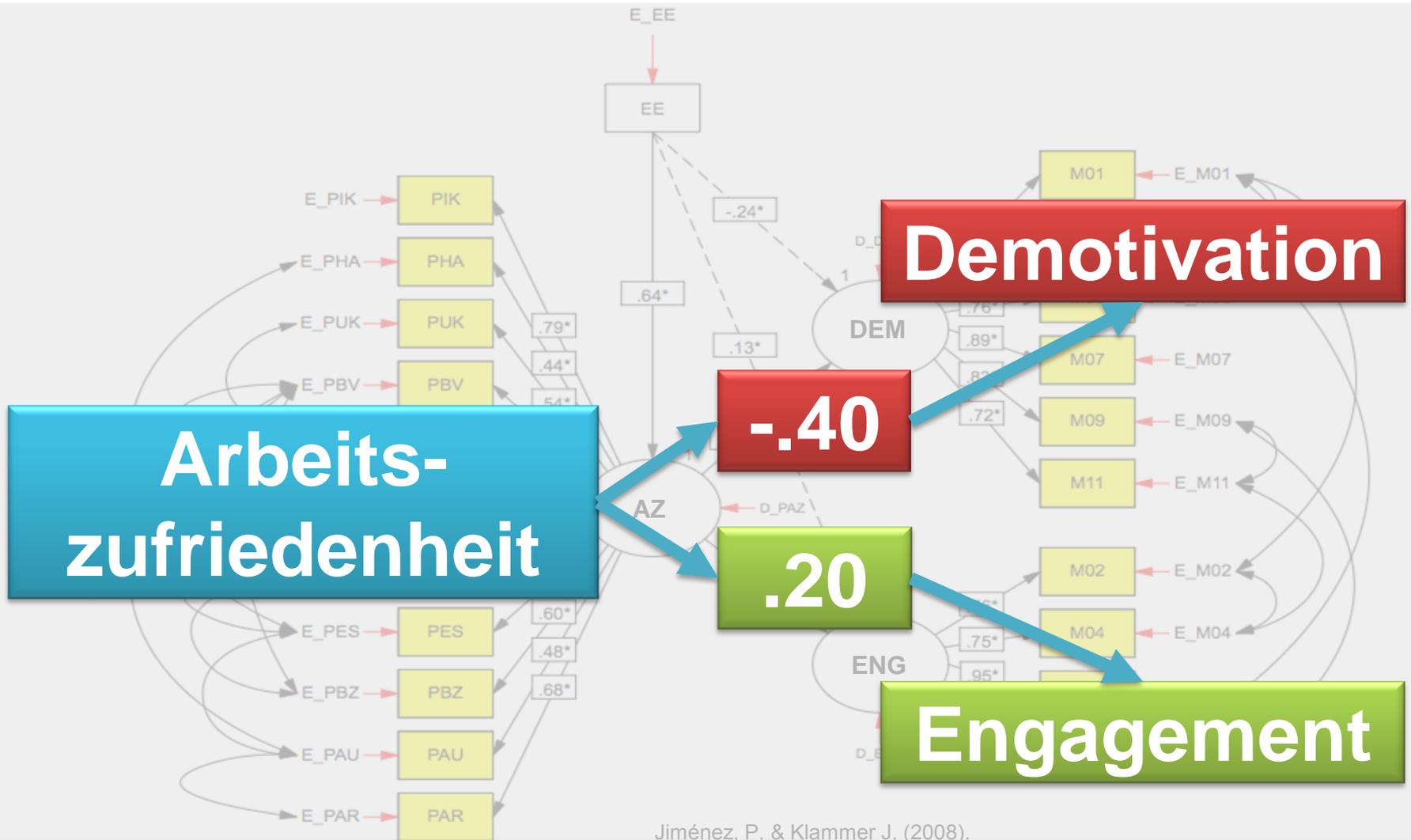
N = 233

Jiménez & Dunkl (2014). Austrian representative sample collected in 2014



Basis-Abb. adaptiert, aus Richter, G., Gruber, H., Friesenbichler, H., Uscilowska, A., Jancurova, L. & Konova, D. (2008). Leitfaden für die Gefährdungsbeurteilung in Klein- und Mittelbetrieben. Psychische Belastungen Ermittlung und Bewertung von Gefährdungen; Festlegen von Maßnahmen. S. 5. Bochum Verlag Technik & Information e.K.

Was beeinflusst denn Engagement?



Jiménez, P. & Klammer J. (2008).

Employee oriented leadership and effects

Showing empathy (Scott et al., 2010)

Effects on employees

- physical problems ↓
- general well-being ↑
- motivation to achieve goals ↑

Considering „Work-Family Balance“ (Berkman et al., 2010)

Effects on employees

- risk factors of heart disease (z.B. diabetes, overweight, blood pressure, smoking, cholesterin) ↓
- sleeping quality ↑

Autonomy / control (Nahrgang et al., 2011)

Effects on employees

- burnout ↓
- engagement ↑



Jiménez, P., Winkler, B. & Dunkl, A. (2013). Health Relevant Leadership Dimensions. Development of a Questionnaire to measure Healthy Leadership. Poster presented at the 16th Congress of the European Association of Work and Organizational Psychology, Münster.; aufbauend auf AWS (Leiter & Maslach 1999; Leiter 2008)

Was kann ein Unternehmen machen?

Die Pflicht und die Kür.

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (Beispiel Österreich)

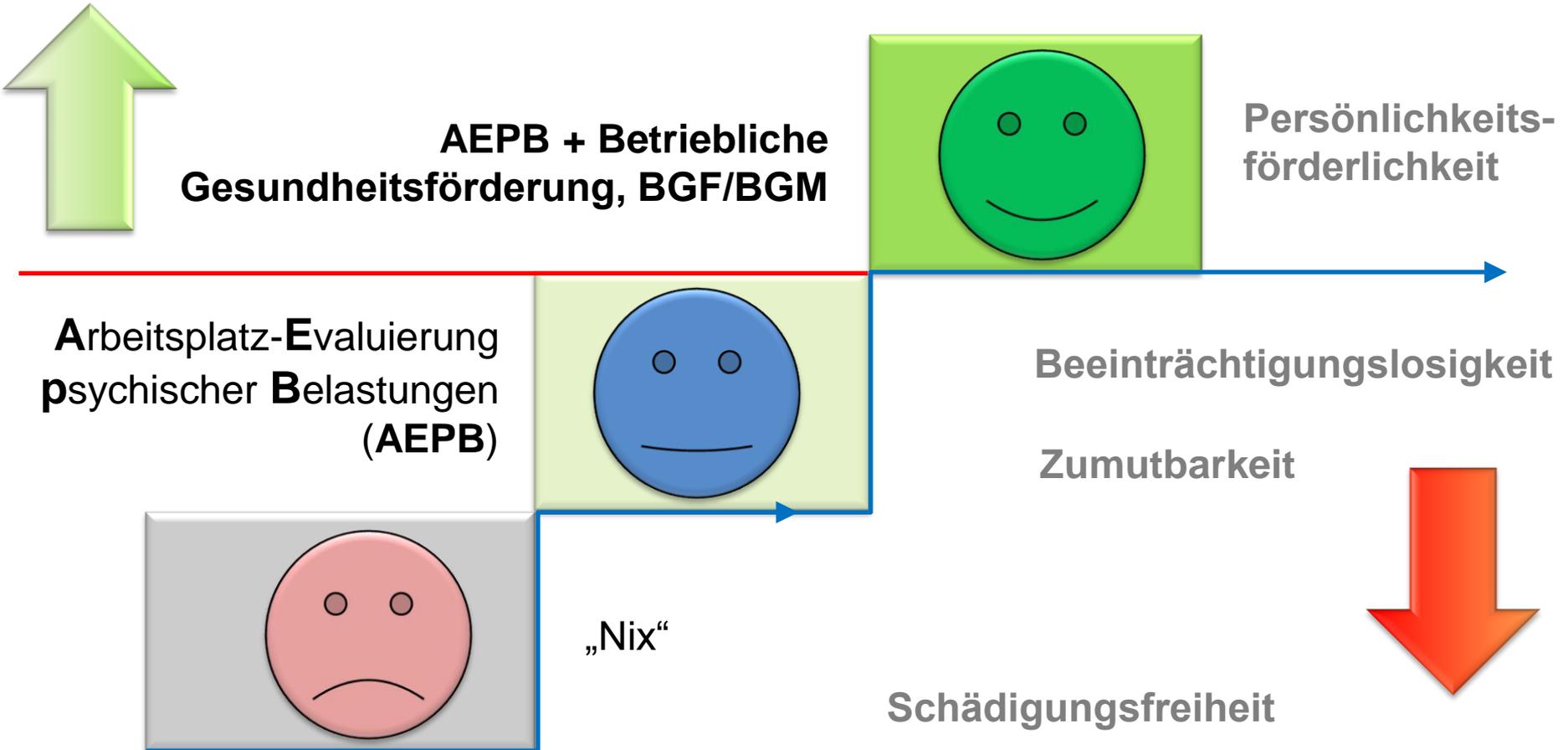
Begriffsbestimmungen, § 2. (7)

(7) Unter Gefahrenverhütung im Sinne dieses Bundesgesetzes sind sämtliche Regelungen und Maßnahmen zu verstehen, die zur Vermeidung oder Verringerung arbeitsbedingter Gefahren vorgesehen sind. **Unter Gefahren im Sinne dieses Bundesgesetzes sind arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen zu verstehen, die zu Fehlbeanspruchungen führen.**

(7a) Unter Gesundheit im Sinne dieses Bundesgesetzes ist physische und psychische Gesundheit zu verstehen.

ArbeitnehmerInnenschutzgesetz ASchG, Fassung lt. Novellierung 2013

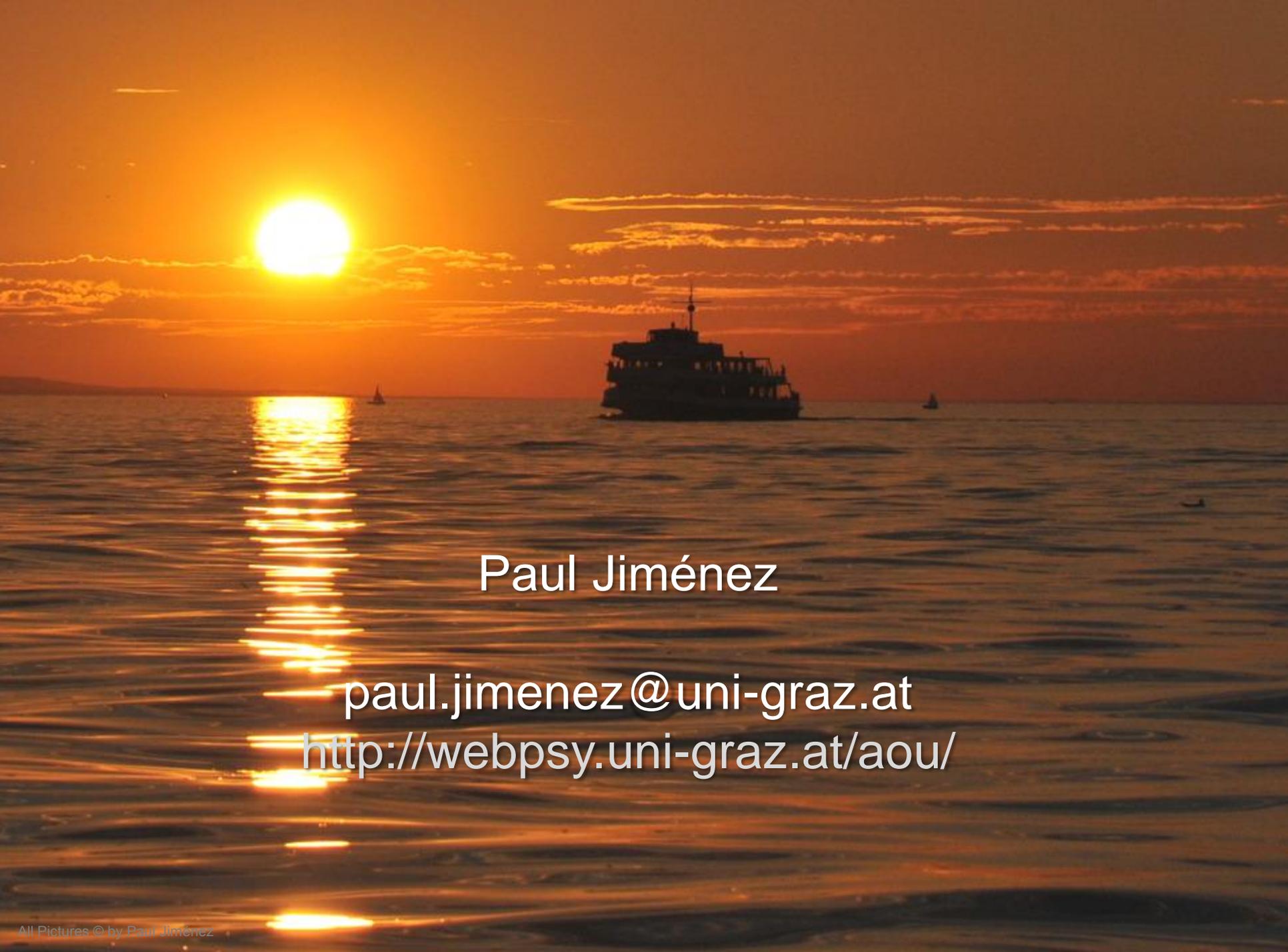
Betriebliche Gesundheitsförderung ist Prävention „Plus“



Vier Stufen der Bewertung von
Arbeitsgestaltungsmaßnahmen s. Ulich (1980, 2005)

Ergebnisse

- Die Führungskraft ist Hebel in der Organisation
- Strukturen und Prozesse analysieren, die auf die Führung wirken und den Erfolg hemmen
- Führung muss dürfen – Werte, Kultur der Organisation gibt den Rahmen
- Führungskräfte benötigen Unterstützung
- Wertschätzung als zentrale Basis
- Engagement zulassen – Demotivation vermeiden
- Gesundheitsförderliche Führungskultur hilft allen und führt zu wirtschaftlichem Erfolg



Paul Jiménez

paul.jimenez@uni-graz.at
<http://webpsy.uni-graz.at/aou/>