

Arbeitsgruppe „Aufgaben der Institution im Umgang mit Arbeitsüberlastung“ 11.15 Uhr – 12.00 Uhr, 29.02.2012 – Leitung Prof. Dr. Klaus Grunwald

5 Minuten Austausch mit NachbarIn: Welche Erfahrungen haben wir in Bezug auf das Thema der Arbeitsgruppe in unserem eigenen Arbeitsalltag gemacht? – Austausch im Plenum

- Die beste Ausbildung & Institution nutzt nichts, wenn der/die MitarbeiterIn nicht belastbar ist.
- Wünsche & Anregungen sind da, jedoch von den Institutionen wird nicht viel umgesetzt/ermöglicht.
- Rahmenbedingungen des Teams, der Einrichtung, der fachlichen Arbeit sind sehr relevant für das Thema Arbeitsüberlastung.
- Persönliche Einstellungen der MitarbeiterInnen wie der Führungskräfte sind wichtig, an diesen sollte gearbeitet werden.
- Rücksicht unter Teamkollegen und gegenseitige Unterstützung sind bedeutend, sowohl in der Vorbeugung von Arbeitsüberlastung als auch im Umgang mit ihr.
- Arbeitszeiten im sozialen Bereich erschweren oft einen privaten Ausgleich für berufliche Belastungen.
- Arbeitsbedingungen werden von Vorgesetzten teilweise nicht wahrgenommen.
- Fachkräftemangel wirkt sich belastend aus.

Ergänzungen im Gespräch:

- Das Thema konkretisiert sich immer im Zusammenspiel von ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn, beide Seiten sind gefragt im Umgang mit dem Thema.
- Insbesondere BerufsanfängerInnen sollten immer auch auf bestehende Belastung aufmerksam gemacht werden. Welche Belastungen bringen der Beruf und die Arbeit im konkreten Arbeitsfeld mit sich? Wie kann produktiv mit ihnen umgegangen werden?
- Vier Punkte sind in Bezug auf die psychischen Anforderungen/Belastungen relevant: Arbeitsaufgabe, Arbeitsumgebung, Arbeitsmittel, Arbeitsorganisation
- Diese sind in Wechselwirkung zueinander zu sehen und bedingen sich somit gegenseitig
- Gute Arbeitsorganisation ist nur mit ausreichend Personal möglich (Thema Fachkräftemangel – Thema angemessene Entlohnung).
- Klare Arbeitsaufgabe ist wichtig
- Arbeitsumgebung (z.B. Kindertagesstätte mit 100 Kindern und entsprechender Lautstärke ohne Rückzugsraum) kann belastend wirken

Organisationsentwicklung im Zeichen des Umgangs mit Arbeitsüberlastung

- Wie ist das Erleben der MitarbeiterInnen?
- Welche Faktoren sind relevant für die Arbeitszufriedenheit/belastung?
- Welche Wechselwirkungen zwischen ihnen gibt es?
- Wo können primär Hebel angesetzt werden um Arbeitsbelastung zu beheben?
- Was bedeutet für uns gesundheitsbewusstes Arbeiten?
- Was hindert, aber auch was fördert unser Wohlergehen (Ressourcen)?

Noch offene Punkte? – Abschluss

- Neben Definition der Aufgabe ist auch die Bemessung der dafür zu verwendenden Zeit relevant.
- Nicht warten bis die Einrichtung agiert, sondern selber aktiv werden!