

Den Stress in Kleinbetrieben erfolgreich managen

„ArbeitspsychologInnen? Die sind doch für große Betriebe da.“ Das Gegenteil ist der Fall: ArbeitspsychologInnen unterstützen Kleinbetriebe bei der Evaluierung psychischer Belastungen. Ein Best-Practice-Beispiel.

In Österreich prägen kleine und mittlere Unternehmen die Wirtschaftsstruktur. Sie spielen eine bedeutende Rolle in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt. Jedoch haben sie keine HR-Abteilung und ManagerInnen, die sich um Führungsaufgaben kümmern. Das machen die EigentümerInnen, größtenteils Meister ihres z. B. handwerklichen Fachs. ArbeitnehmerInnenschutz geht aber jeden Betrieb etwas an. Robert Wolfram, Eigentümer der Tischlerei Wolfram, hat das Dilemma der Kleinbetriebe gut formuliert: „Mein Betrieb kann Möbel, Fenster, Türen usw. in einer hohen Qualität anfertigen, also muss es auch Fachleute geben, die Evaluierungen in dieser Qualität durchführen können.“ Als die Novelle zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz 2013 herauskam, erschienen auch „BeraterInnen“, die damit Geschäfte machen wollten und Angebotsbriefe verschickten, die nicht halfen, Unternehmen für das Thema „psychischer Stress am Arbeitsplatz“ positiv zu stimmen. Erst durch den Kontakt mit der Arbeitspsychologin bekam Herr Wolfram die Gesetzeslage und bisherige Erfahrungswerte im Bereich der Evaluierung verständlich vermittelt. Auch wurde deutlich, warum Evaluierungen ebenso für kleine Firmen einen Gewinn darstellen. Nach diesem Gespräch hat er das arbeitspsychologische Angebot gerne in Anspruch genommen.

Zu Beginn einer Evaluierung ist es wichtig, ein genaues Bild über Firmenstruktur, Tätigkeitsfelder und Arbeitsumgebung zu bekommen. Um das passende Verfahren auszusuchen, sind Verfügbarkeit der MitarbeiterInnen und zeitliche Ressourcen



Weniger Stress durch verbesserte Kommunikation.

wesentlich. Bei der Durchführung sind Informationen an MitarbeiterInnen maßgeblich am Erfolg beteiligt. Sie sollen informiert werden, warum die Evaluierung gemacht wird und was ihnen die Mitarbeit bei Gruppeninterviews bezüglich ihres Arbeitsalltags bringt. Bei der Ergebnispräsentation wird Wert darauf gelegt, dass diese sowohl positive, entwicklungs-fördernde Aspekte als auch zu verbessernde Bereiche beinhaltet. Ausschlaggebend für die Umsetzung und ein Greifen der Maßnahmen ist Verständlichkeit und Alltagsnähe.

Herr Wolfram betonte in einem Interview, dass in der Evaluierung Themen behandelt

wurden, die im täglichen Arbeitsablauf nicht thematisiert werden. Er war überrascht, dass die Verbesserung der Kommunikation vor und nach der Arbeit in der Firma so positiven Einfluss auf laufende Projekte hat, und froh, die Evaluierung in die kompetenten Hände einer Arbeitspsychologin zu geben, da er realisierte, wie viel sein Betrieb davon profitieren kann. Wünschenswert ist, dass viele MitarbeiterInnen in anderen kleinen Betrieben auch diese Erfahrung machen können.

MMag.^a Gyöngyi Grafinger,
Arbeitspsychologin
info@grafinger.wien
www.grafinger.wien