

AUSGABE SEPTEMBER 2015

Erfolgsfaktor Lebensfreude in der Arbeitswelt

News
by
ASZ
IHR ZENTRUM FÜR ARBEITSMEDIZIN
GESUNDHEIT & SICHERHEITSMANAGEMENT



20 Jahre ASZ:
Das Festsymposium zum
großen Jubiläum

Seite 2 – 5

ASZ-Gesundheitstage:
Die erfolgreiche Zusammenarbeit
mit dem AMS

Seite 6 – 7

Das SPAK-Modell:
Die Bedeutung von Lebens-
qualität im Arbeitsleben

Seite 8 – 9





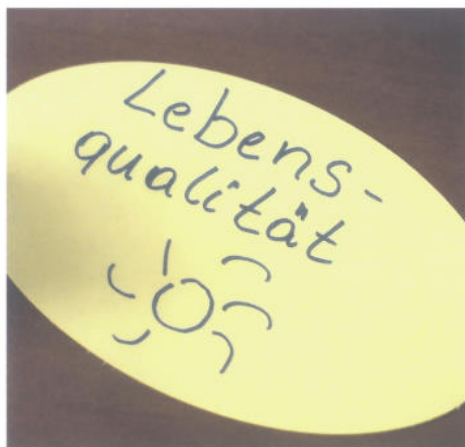
„Ich habe nichts gegen Er-munterungen an die Mitar-beiter/-innen, in der Freizeit doch so viele Schläfchen wie möglich am Badestrand zu machen. Aber im Hinblick auf die wirksame Förderung von Leistungsbereitschaft und Gesundheit am Arbeitsplatz hat dies nur untergeordnete Bedeutung“

Ing. Dkfm. Roland Mangold.

ING. DKFM. ROLAND MANGOLD ZUM SPAK-MODELL FÜR GESUNDHEIT UND LEISTUNGSFÄHIGKEIT

Die Arbeit wieder als zentralen Bestandteil des Lebens verstehen

Die stete Professionalisierung im Umgang mit dem Produktionsfaktor Mensch hat uns zur Denkfigur „hier die Arbeit und dort das Leben“ geführt. Das mag in einzelnen Fällen sogar produktiv sein, aber überall dort, wo Erfolg unmittelbar von der Leistungsbereitschaft und der Gesundheit der Mitarbeiter/-innen abhängt, setzt man sich gravierende Grenzen.



Vier zentrale Faktoren, welche auf die Entwicklung der Leistungsbereitschaft und der Gesundheit wirken, lassen sich weder auf Vorrat anlegen noch im Nachhinein ersetzen. Sie werden direkt im Tun am Arbeitsplatz erlebt („on the process“) und gehen dort auch unwiderruflich verloren. Sie wirken rasch stark positiv oder negativ. Werden sie erlebt, strengen wir uns an und führen Tätigkeiten auch dann noch fort, wenn ernsthafte Probleme auftreten oder vorübergehend ungute Gefühle erzeugt werden. Das so entstehende aktive Leistungsverhalten erzeugt Wohlbefinden.

Die vier Faktoren, die dies bewirken, sind wissenschaftlich gut erforscht und auch nicht völlig neu. Aber systematische Anwendungen in der betrieblichen Praxis gab es bislang noch wenig. Rein sachlich betrachtet dürfte dies daran liegen, dass diese Faktoren bzw. deren Wirkungszusammenhänge mit der Leistung und der Gesundheit am Arbeitsplatz, in der klassischen Betriebswirtschaft bislang nicht explizit sichtbar werden. Es könnten aber auch die (immer noch) etablierten Denkfiguren und Handlungsweisen sein, die von der impliziten Annahme ausgehen, dass Menschen arbeiten, um zu leben und nicht, dass die Arbeit integraler Bestandteil unseres Lebens ist.

Vier Grundbedürfnisse bestimmen die Lebensqualität mit

Für drei der vier Wirkfaktoren – die Auto-nomie, das Kompetenzerleben und die Par-tizipation – liefert die Self-Determination Theory of Motivation die wissenschaftlichen Grundlagen. Die Lücke mit der Erklärung darüber, wie es mit der persönlichen Bin-dung an die Arbeitsaufgabe aussieht, haben wir in unseren eigenen Arbeiten mit dem Bedürfnis nach Sinnerfüllung geschlossen. Das so entstandene SPAK-Wirkmodell (**Sinn – Partizipation – Autonomie – Kom-petenzerleben**) hat sich praktisch bei allen Menschen, in jedem Alter und in allen Kulturkreisen als wirksam erwiesen. Da das Erleben von SPAK eine zentrale Rolle beim Entstehen von Lebensqualität spielt, kann man die Faktoren als „Grundbedürfnisse“ bezeichnen:

Nur wenn wir Sinn erleben, können wir unsere Aufmerksamkeit in besonderer Weise auf eine bestimmte Tätigkeit legen. Wir können dann auch Tätigkeiten motiviert durchführen, die für sich betrachtet nicht so interessant sind.

Partizipation ist das Bedürfnis einer Gruppe von Personen anzugehören, die einem persönlich wichtig ist. Erleben die Mitar-beiter/-innen Partizipation, ist das eine gute Grundlage für eine angstfreie Auseinander-

setzung mit Veränderung, für die effektive Vermittlung von Gruppenwissen und die freiwillige Übernahme von Arbeiten.

Bei Autonomie geht es darum, die Abläufe im Betrieb so anzulegen, dass die Mitarbeiter/-innen ihr Tun möglichst frei von Zwängen erleben. Dabei ist es selbstverständlich, dass die Autonomie im betrieblichen Umfeld relativ bleibt und sie durch fachliches Können begrenzt wird. Eine begrenzte Autonomie kann mit dem Erleben von Kompetenz, Sinn oder Partizipation kompensiert werden.

Das Kompetenzerleben bezeichnet das Gefühl, dass man mit seinem eigenen Verhalten etwas bewirken kann. Es hat mit Abstand die stärkste Wirkung in Bezug auf die betriebliche Effizienz und Leistung. Stellt der Betrieb sicher, dass die Menschen ihre Kompetenzen bei den jeweiligen Tätigkeiten wahrnehmen können, erleben diese ein gutes Gefühl, bleiben motiviert und sind gesünder.

Realisierung mit Herz und Hirn

Um rasch und zuverlässig erkennen zu können, wo sich im eigenen Betrieb SPAK-Potenziale, -Defizite oder -Barrieren befinden, nutzt man die „SPAK-Brillen“. Sie sind für fast alle relevanten Abläufe/ Aktivitäten in Betrieben verfügbar. Im Rahmen einer fachlichen Einführung lernt man die Funktionsweise der jeweiligen SPAK-Brille kennen und diese in der Praxis selbst anzuwenden. Sind SPAK-Potenziale (SPAK-Defizite, -Barrieren) sichtbar, werden die jeweils betroffenen Abläufe oder Systeme so weiter entwickelt, dass die Mitarbeiter/-innen bei der Anwendung mehr SPAK erleben können. Die Entwicklung des betrieblichen Geschehens hin zu ‚SPAK inside‘ ist vor allem eine Sache von Herz und Hirn und keine emotionale, kraftraubende Revolution. Vorhandene (etablierte, funktionierende) Systeme werden nicht ersetzt, sondern mit dem Erfolgsprinzip der Natur – also zirkulär – weiterentwickelt. Und idealerweise wird dies von internen Fachkräften (ggf. mit externer Begleitung und/oder begleitender Schulung von proEval oder dem ASZ) durchgeführt. Sie hätten gerne noch mehr Informationen? Dann wenden Sie sich bitte an Mag. Renate Krenn, 0664/213 82 84.

ZUM AUTOR:

Ing. Dkfm. Roland Mangold (56) leitet proEval und entwickelt mit seinem Team menschennahe (Qualitäts-) Managementsysteme. Aufbauend auf einer Studie zur Frage „Warum wirkt die betriebliche Gesundheitsförderung in Klein- und Mittelbetrieben nicht optimal?“, setzt sich proEval mit ‚Gesundheit und Leistung am Arbeitsplatz‘ auseinander und entwickelt Knowhow und Tools für die Praxis.

www.proeval.com

