

Roxana Mihai

Arbeitspsychologische Untersuchung eines Unternehmens, Entwicklung eines Fortbildungsmodells mit gesundheitspsychologischem Schwerpunkt

## Einleitung

An der arbeitspsychologischen Untersuchung von Kindertagesstätten (N=160) einer Stiftung nehmen ErzieherInnen, Erziehungsleitung, HauswirtschaftlerInnen und Hauswirtschaftsleitung teil. Die Untersuchung leitet ihre Zielsetzung aus dem EU-Projekt „Research action for improving Elderly workers’ Safety, Productivity, Efficiency and Competence Towards the new working environment“ ab. Der Schwerpunkt liegt auf älteren Mitarbeitern, ihrer Arbeitsfähigkeit und Gesundheit. Eingesetzt werden folgende Instrumente, teilweise verkürzt und adaptiert: Arbeitsbewältigungsindex; Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen; Screening für Arbeitsplatzinhaber; Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster; Inventar zur Persönlichkeitsdiagnostik in Situationen; Fragen zur Arbeitszufriedenheit. Die getesteten Hypothesen beziehen sich hauptsächlich auf Altersunterschiede, Arbeitsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit.

Die Arbeitsfähigkeit liegt in der Gesamtstichprobe leicht unter dem Durchschnitt, die Leistung weist tendenziell öfter eine bessere Arbeitsfähigkeit auf. In der Anzahl der diagnostizierten Krankheiten weisen Mitarbeiter ab 45 Jahren tendenziell eine größere Varianz und einen höheren Mittelwert als Mitarbeiter bis 44 Jahre auf. Die Varianz der Beeinträchtigung bei der Arbeit durch eine Erkrankung/Verletzung ist bei Mitarbeitern ab 38 Jahren sehr viel höher als bei jüngeren, dagegen gibt es hier zwischen Mitarbeitern bis 44 und ab 45 Jahren keinen Unterschied. Für ErzieherInnen liegen Gestaltungserfordernisse in den Bereichen Personalwirtschaft, Arbeitszeit und soziale Beziehungen vor, für HauswirtschaftlerInnen in den Bereichen Personalwirtschaft, Körperhaltung, Erkrankungen und Arbeitsumgebung.

ErzieherInnen befinden sich in den Dimensionen des Arbeitsengagements näher am Risikotyp B als am Schonungstyp. Ihre Werte für Resignationstendenz, offensive Problembewältigung sowie für Erfolgserleben im Beruf nähern sich dem Typ Schonung an. Die Erziehungsleitung vertritt die Typen Gesundheit (an erster Stelle) sowie Schonung und Risikotyp A (beide an zweiter Stelle).

Die Arbeitszufriedenheit ist insgesamt hoch, die Varianzanalyse stellt keine Unterschiede zwischen den Arbeitsgruppen fest. Die Zufriedenheit mit dem Verhältnis zu dem Vorgesetzten und Verhältnis zu den Kollegen ist bei mit Partnern zusammenlebenden MitarbeiterInnen signifikant höher als bei allein lebenden MitarbeiterInnen. Alle Korrelationskoeffizienten ergeben, dass ein geringer Krankenstand mit einer hohen Arbeitszufriedenheit einhergeht. Signifikant sind die Aspekte: Sicherung des Arbeitsplatzes, Aufstiegschancen, Selbstständigkeit der Arbeit und Höhe des Lohns.

Aufgrund der Ergebnisse werden Empfehlungen abgegeben und ein Modell entwickelt, welches der Stressprävention und Gesundheitsförderung dienen soll. Das Modell „Stressbewältigung durch Kohärenzerleben“, baut auf bewährte theoretische Konzepte, Modelle und Analysen auf, darunter sind die Ansätze der Autoren Udrys, Lazarus, Herzberg, Antonovsky, Frankl, Böckmann, und Beck hervorzuheben. Zu den Zielen des Modells gehören die Förderung von Gesundheit (insbesondere der psychischen), die Erhaltung einer guten Arbeitsfähigkeit und die Burnoutprävention. Die Arbeitszufriedenheit wird durch Rückgreifen auf Ressourcen und persönliche Zielsetzungen sowie durch das angestrebte

Kohärenzerleben und die Sinnfindung angesprochen. Die Ziele orientieren sich an gängigen Definitionen von „Gesundheit“, so wie sie von Udris (1992) zusammengefasst werden. Einzelne Ebenen der Maßnahmen zur Förderung/Erhaltung der Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmer nach Ilmarinen (1999b) werden ebenfalls berücksichtigt. Ein detaillierter Vorschlag für die Umsetzung des Modells als Workshop in drei zweistündigen Sitzungen wird dargelegt.