

ARBEITSGRUPPE „WOHLBEFINDEN AM ARBEITSPLATZ“

THEMA: „WOHLBEFINDEN AM ARBEITSPLATZ“

Dieses Thema hat in den letzten Jahren, angesichts der zunehmend steigenden Leistungsanforderungen an die MitarbeiterInnen in der öffentlichen Verwaltung des Landes eine immer größere Bedeutung erlangt. Die internationale Krise und die damit verbundenen Sparmaßnahmen haben sich nicht zuletzt negativ auf das Personal ausgewirkt. So hat es beispielsweise im Zuge des Stabilitätspaktes massive Personaleinsparungen beim Hilfspersonal gegeben. Aber auch andere Bereiche haben keine normativen Anpassungen und Aufwertungen erfahren, da die Kollektivvertragsverhandlungen seit 2002 bzw. 2009 auf Eis gelegt wurden. Im gleichen Maße aber haben die psycho-physischen Belastungen der Bediensteten unverhältnismäßig zugenommen. Das Personal wird immer älter und tritt immer später in den Ruhestand. Diese Tatsache erschwert die Situation, weshalb in Zukunft mit mehr berufsbedingten Krankheiten, Unfällen und Invaliditäten zu rechnen ist.

Ein großes Thema sind die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz, die immer häufiger zu Burnouts führen. Da physische Erkrankungen häufig mit psychischen Belastungen in Verbindung gebracht werden, gilt es für die nötigen Rahmenbedingungen zu sorgen.

Damit ist es unumgänglich das Hauptaugenmerk auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu richten.

Wir erachten folgende Maßnahmen als zielführend:

1. Fort- und Weiterbildungen:

Regelmäßig verpflichtende Teilnahmen der Führungskräfte an Fort- und Weiterbildungen zum Thema „Wohlbefinden am Arbeitsplatz“. Dabei sollten diese abwechselnd auch mit den eigenen Mitarbeitern durchgeführt werden.

2. Sensibilisierungskampagnen durch die öffentliche Verwaltung und Politik in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, z.B. mit den Gewerkschaften.

- a) Einrichtung von Info-Points im Foyer der Landhäuser
- b) Flyer, Broschüren zur Sensibilisierung und Aufklärung zum Thema (Auflegen derselben in den Landhäusern, Schulen, Landtag usw.)
- c) Öffentliche Diskussionen und Sensibilisierungskampagnen im Radio und Fernsehen

3. Partizipation bzw. Teilnahme der MitarbeiterInnen

Wesentlich dafür, dass sich MitarbeiterInnen zu einer Struktur zugehörig fühlen, ist deren Partizipation, d.h. Mitsprache bei der Festlegung von Arbeitsprogrammen, Zielen und Entscheidungen, die bis dato fast ausschließlich durch die vorgesetzten Führungskräfte erfolgen.

4. Bewertung der Führungskräfte

Gelegentliche Umfragen in den jeweiligen Ämtern und Strukturen sollten eine bessere und vor allem objektivere Bemessung (durch eigene festgelegte Kriterien und Parameter) der Führungsqualitäten der vorgesetzten Direktoren ermöglichen.

5. Neutrale Vermittlungs- und Mediationsstelle

Wir erachten es als wichtig und sinnvoll eine Vermittlungs- und Mediationsstelle bei Streitfälle mit den Vorgesetzten am Arbeitsplatz außerhalb der Struktur der Personalverwaltung einzurichten. Im Streitfall muss die/der Bedienstete von Vornhinein die Sicherheit haben, neutral und objektiv angehört zu werden.

6. Politik

Last but not least erachten wir es als immens wichtig dass sich die Politik und im Besonderen mit ihr die/der zuständige Landesrätin/Landesrat hinter das eigene Personal stellt und mit Wertschätzung und Anerkennung für ein positives Bild in der Öffentlichkeit sorgt, um endlich die Anerkennung zu erlangen, die es sich verdient.