

Reduktion der Belastungen am Arbeitsplatz: Gestaltungsmängel und –vorschläge

Beispiel: Ungenügend gestaltete Arbeitsorganisation	
<i>Gestaltungsmängel</i>	<i>Gestaltungsvorschläge</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Hektik, Stress • Arbeitsabläufe sind unklar: unklar, wer mit wem zusammenarbeitet, unklar, welche Arbeitsmittel benutzt werden, unklar, wer für was verantwortlich ist • Häufige Störungen • Verhalten bei Störungen unklar 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsabläufe planen und erläutern • Verantwortlichkeiten klar festlegen und kommunizieren, Kompetenzen eindeutig übertragen, keine „Doppelverantwortlichkeiten“ • auftretende Störungen auswerten und Auftreten vermeiden • Verhalten bei Störungen festlegen
<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeitenden wird auf Grund ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten eine zu hohe Verantwortung für Personal und Sachwerte übertragen • Fehlende Information oder Zeit um Entscheidung verantwortungsvoll zu treffen 	<ul style="list-style-type: none"> • „kritischen“ Verantwortungsumfang ermitteln und bewusst festlegen • Arbeitsabläufe und Informationsflüsse optimieren
<ul style="list-style-type: none"> • Fehlende Erholungszeiten, Pausen • Überlange Arbeitszeiten • Fehlende Work-Life-Balance 	<ul style="list-style-type: none"> • Pausengestaltung, Möglichkeiten für Kurzpausen schaffen (ggf. individuell festlegen), • Verteilung der Kurzpausen sollte Arbeitsrhythmus sowie Arbeitsinhalt und Arbeitsablauf nicht zu sehr beeinträchtigen • Zeiterfassung einfordern und kontrollieren • Bei Bedarf Ressourcen anpassen