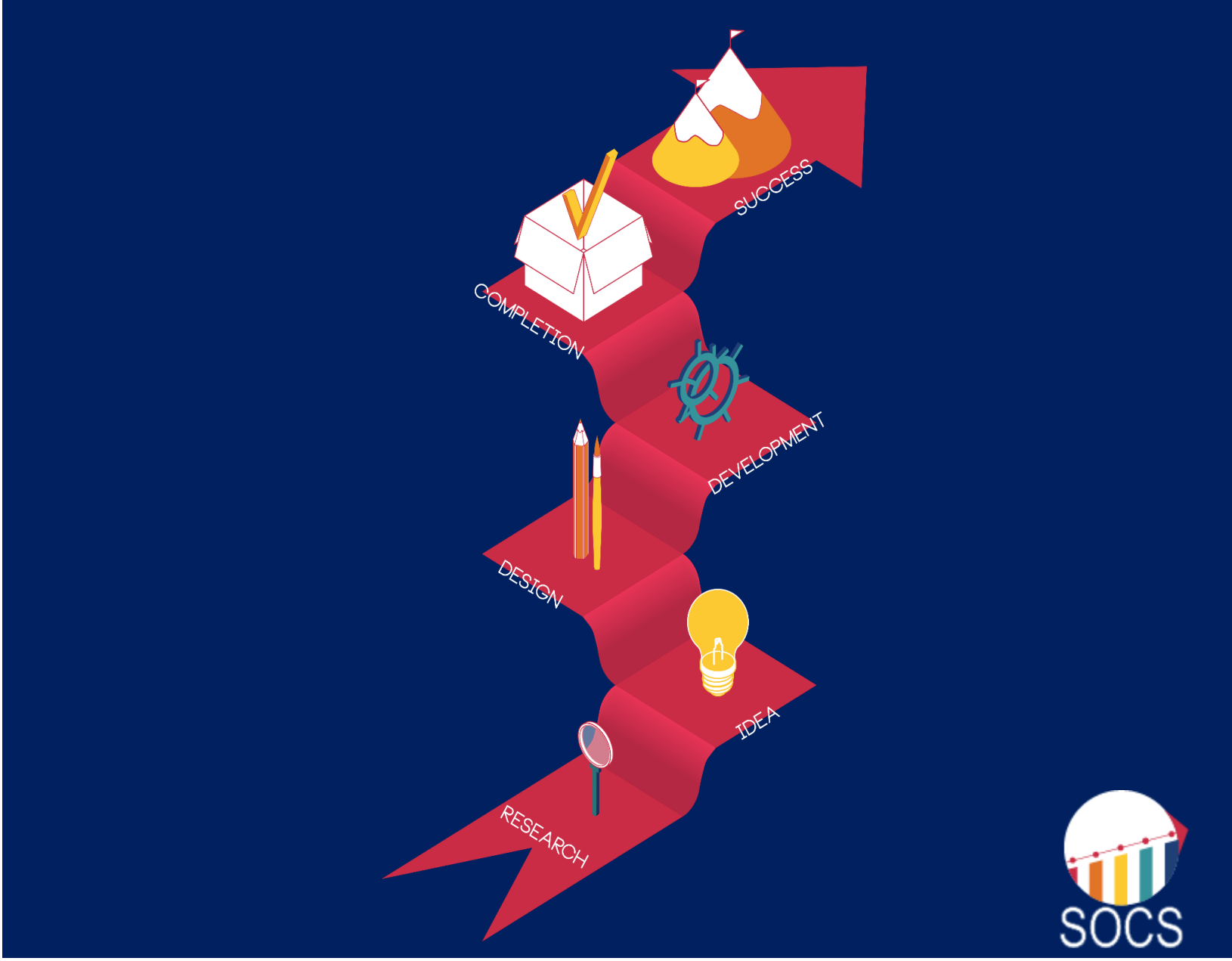


IO4 Arbeitsplatzbewertung und Mitarbeiterzufriedenheit

Methode 2: Arbeitsplatzbewertung

Asociación Caminos

15. Juni 2021

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Publikation stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Meinung der Autoren wiedergibt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Titel:	*IO4 Arbeitsplatzevaluation und Mitarbeiterzufriedenheit* *Methode zur Arbeitsplatzbewertung*
Projektergebnis (IO4)	*Tool, um den Arbeitsplatz des Kunden zu bewerten und ggf. Lösungen für Verbesserungen zu entwickeln.*
Beschreibung	*Visualisierung von Problembereichen am Arbeitsplatz des Klienten*
Partnerorganisation	*Asociación Caminos*
Verantwortlich für die Erstellung dieses Dokuments	*Angela Pittl*
Erstellungsdatum	*15.06.2021*
Sprache	*Deutsch*
Creative Commons	*ShareAlike 3.0 Unported (CC BY-SA 3.0)*

Inhaltsübersicht

Zielsetzung des Tools und Anwendungsbereiche 4
Material 4
Durchführung 4
Übersicht 4
Detaillierte Schrittbeschreibung 5
Weitere Lektüre/zusätzliche Informationen 7

Zielsetzung des Tools und Anwendungsbereiche

Dieses Tool wurde entwickelt, um mit einem Klienten an der Bewertung seines Arbeitsplatzes zu arbeiten und, falls Bedarf besteht, Lösungen für Verbesserungen zu entwickeln. Es ist wichtig, darauf hinzuweisen, dass alle Informationen, die im Rahmen dieser Intervention geliefert werden, geheim gehalten werden und ohne Zustimmung des Klienten nicht an Vorgesetzte weitergegeben werden.

Material

Eine der ultraleichten karierten quadratischen Spielbretter von IO2, 14 Karten und leere Karten (falls Sie zusätzliche Themen visualisieren wollen) zur Darstellung der Themen am Arbeitsplatz, Spielsteine zur Darstellung von Personen am Arbeitsplatz;

Vorlage Aktionsplan zum Ausfüllen mit den Klient*innen.

Durchführung

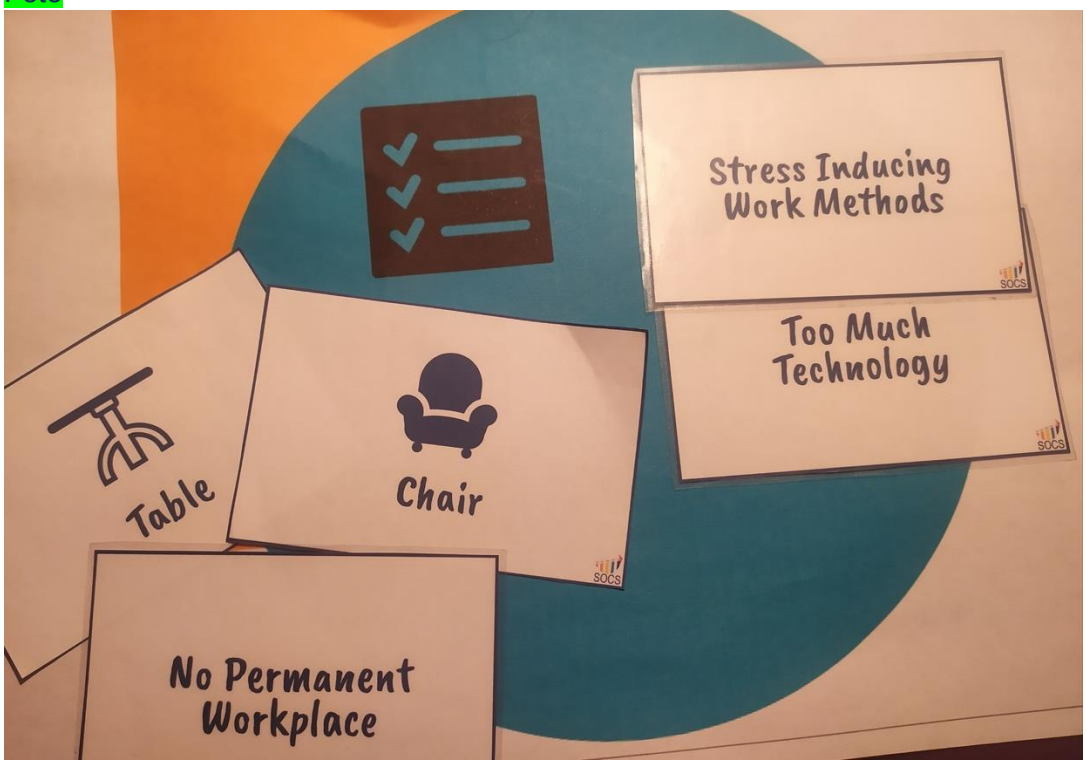
Übersicht

- Der Klient wird gebeten, seinen aktuellen Arbeitsplatz darzustellen. Die Darstellung hilft, den Arbeitsplatz zu visualisieren und soll helfen, Lösungen zu erkennen.
- Dann wird er/sie gefragt, ob es irgendwelche problematischen Bereiche gibt, die Unbehagen oder Irritationen verursachen. Wenn ja, wird die Übung fortgesetzt.
- Er/sie wird gebeten, das Problem detailliert zu beschreiben.
- Was kann geändert werden und auf welcher Ebene muss jedes Problem angegangen werden.
- Wenn Lösungen gefunden werden, erstellen Sie einen Aktionsplan mit dem Klienten. Vorlage beigefügt.

Detaillierte Schrittbeschreibung

1. Geben Sie dem Klienten das Material (Tafel und Symbole) und bitten Sie ihn um eine Darstellung seines Arbeitsplatzes.

   Foto

2. Bitten Sie ihn/sie, problematische Bereiche zu identifizieren, falls es welche gibt. Das können Zustände sein, die kurz- oder langfristig Unbehagen verursachen. Wenn der Klient sagt, dass es keine solchen gibt => gut, es muss nichts getan werden, der Klient ist zufrieden.

   Wenn ja, fragen Sie den Klienten, ob er an diesem Thema arbeiten möchte, wenn ja, bitten Sie um eine Beschreibung, um zu prüfen, woher seine Unzufriedenheit kommt und wie die Situation verbessert werden könnte.

   Mögliche Fragen könnten sein:

   - Wie könnte dieses Problem angegangen werden?
   - Wo sehen Sie eine Möglichkeit zur Verbesserung/Beseitigung Ihrer Probleme?
   - Hat Sie diese Situation in der Vergangenheit schon einmal anders beeinflusst?
   - Glauben Sie, dass es außer diesen noch eine andere Lösung geben könnte?

3. Durch die Rückmeldung zur Beschreibung kann der Klient an Möglichkeiten zur Verbesserung der Situation arbeiten und einen Aktionsplan mit den nächsten Schritten entwickeln, die zu setzen sind.

4. Definieren Sie für jeden Schritt eindeutig

   a. Was ist das Problem?

   b. Wie und mit wem kann das Problem gelöst werden?

   c. Welche Parteien sind involviert?

   d. Wann sollte dieser Schritt unternommen werden?

   Vereinbaren Sie mit dem Klienten einen Folgetermin, um zu prüfen, ob die Situation gelöst ist.

Weitere Lektüre/zusätzliche Informationen

Generell:

- Die Fragen, die die Moderatorin dem Klienten stellt, sollten kurz, spezifisch, einfach, klar und mit einer offenen Antwort sein. Die Moderatorin sollte dem Klienten nicht eine vollständige und detaillierte Erklärung geben, was zu tun ist, da dies a) sehr direktiv ist und b) sehr verwirrend für Klienten sein kann, die keine vorherige Erfahrung mit Symbolarbeit oder Beratungssettings haben. Als Beispiel: Anstatt zu sagen "Jetzt haben Sie Ihre Präsentation in Bezug auf das Thema gemacht. Bitte schauen Sie sich Ihre Karten genau an und versuchen Sie, uns zu erklären, warum Sie jedes Symbol ausgewählt haben, welchen Bezug es zu Ihrer Zufriedenheit hat und wenn möglich, welche Art von Lösung sich daraus ergeben könnte", wird es für alle Beteiligten produktiver sein, den Klienten einfach zu fragen: "Erzählen Sie uns von Ihren Symbolen".
- Eine Intervention sollte niemals als Spiel, Aktivität, Experiment oder Ähnliches bezeichnet werden. Jede Aktivität, die als Spiel bezeichnet wird, wird automatisch zu einem Spiel und wird als etwas verstanden, das zum Spaß gemacht wird. Wenn das so ist. so verstanden wird, kann vom Klienten nicht erwartet werden, dass er es ernst nimmt, ehrlich ist oder sich tatsächlich auf einen Aktionsplan im wirklichen Leben einlässt, weil es "nur ein Spiel" ist. Abgesehen davon, wenn ein Klient tatsächlich ein Problem aus dem wirklichen Leben offenbart, das für ihn sehr wichtig ist, könnte es für einen Berater oder Moderator beleidigend sein, den Prozess als "nur ein Spiel" zu bezeichnen. Aus diesem Grund ist es wichtig, die Praxis immer als eine Intervention zu bezeichnen, die ernsthaft mit dem Ziel durchgeführt wird, wichtige Aspekte des Lebens des Klienten zu verbessern.
- Der Praktiker sollte versuchen, keine Debatte mit dem Klienten zu beginnen. Die Sitzungen sind nicht dazu gedacht, Fakten zu debattieren oder zu beweisen, ob sie richtig oder falsch sind: Sie sollen die Identifizierung der Zufriedenheit und die Entwicklung praktischer Lösungen durch den Klienten erleichtern.

Literatur:

https://www.thechecker.net/stories/blog/5-ways-to-make-your-workplace-inspection-effective (zuletzt geprüft am 8.12.2020)

https://www.healthyworkinglives.scot/workplace-guidance/managing-health-and-safety/workplace-inspections/Pages/how-to-carry-out-workplace-inspections.aspx (zuletzt geprüft am 8.12.2020)

https://www.worksafebc.com/en/health-safety/create-manage/workplace-inspections (zuletzt geprüft am 8.12.2020)