

Psychische Belastungen von Greenkeepern

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Elisabeth Ponocny-Seliger
Klinische- und Gesundheitspsychologin
Arbeitspsychologin
Notfallpsychologin und psychologische
Krisenmanagerin
Spaungasse 19/8, 1200 Wien
Tel. 0676/5991641
office@gender-research.at
www.gender-research.at



Die Heinzelmännchen des Golfplatzes

Ein Jobprofil mit hoher
arbeitsbedingter
psychischer Belastung?



Psychische Belastung

- Seit Jänner 2013 (Novelle des Arbeitnehmer:innenschutzgesetzes ASchG §§4,5 und 7) ist die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen verpflichtend
 - Lt. Gesetzgeber ist in folgenden Bereichen zu evaluieren (standardisierte Verfahren nach ÖNORM EN ISO 10075 1-3)
 - **1) Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten,**
 - **2) Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation,**
 - **3) Arbeitsumgebung und**
 - **4) Sozial – und Organisationsklima**



Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten

- **Definition:** Körperliche und geistige Belastung, emotionale Belastung allgemein und im Umgang mit Kund:innen, Qualifikationsprobleme
- „**Part-of-the-Game**“: Job-immanent, z.B. Witterung und Außentemperatur, Arbeitszeiten etc.
- „**Hausgemacht/Vermeidbar**“: „Premium-Kunden-Attitüde“ mancher Golfer:innen → emotional Labor; schlecht ausgebildetes Personal



Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation

- **Definition:** Belastende Arbeitsprozesse, Orientierungsmängel/Unklarheiten, Störungen und Unterbrechungen, belastende Pausengestaltung und/oder Arbeitszeitgestaltung und/oder Arbeitsmenge
- „**Part-of-the-Game**“: Saisonale Arbeitsmengenunterschiede → Österreich ist ein Land mit markanten jahreszeitlichen Unterschieden; Maschinen die kaputt gehen und repariert werden müssen; wenig familien-/beziehungsfreundliche Arbeitszeiten etc.
- „**Hausgemacht/Vermeidbar**“: Personalknappheit durch Kostendruck, Managementvorgaben, die so nicht umsetzbar sind; Unterbrechung wichtiger Aufgaben durch uneinsichtige Golfer:innen



Arbeitsumgebung

- **Definition:** Belastungen durch Klima, Lärm, Beleuchtung, unzureichenden Platz/Fläche, unzureichende Ausstattung mit Arbeitsmittel und Gefahren
- „**Part-of-the-Game**“: Wetter/Klima und jahreszeitliche Schwankungen etc.
- „**Hausgemacht/Vermeidbar**“: unzureichende Wartung/Service von Geräten/Maschinen etc.



Sozial- und Organisationsklima

- **Definition:** Belastungen durch Probleme bei Schnittstellen, Zusammenarbeit mit Kolleg:innen und/oder direkter Führungskraft, mangelnde Rückmeldung und Anerkennung, Mängel bei Information, Handlungsspielraum und/oder Gerechtigkeit
- „**Part-of-the-Game**“: ???
- „**Hausgemacht/Vermeidbar**“: Alles!
 - Prozessoptimierung und personalmäßige Pufferung
 - Integration der Meinung der Ausführenden in die Führungsentscheidungen → kein Expert-Bias
 - Schulung der Führungskräfte
 - Respektvolles und wertschätzendes Miteinander
 - Konflikt-Management etc.

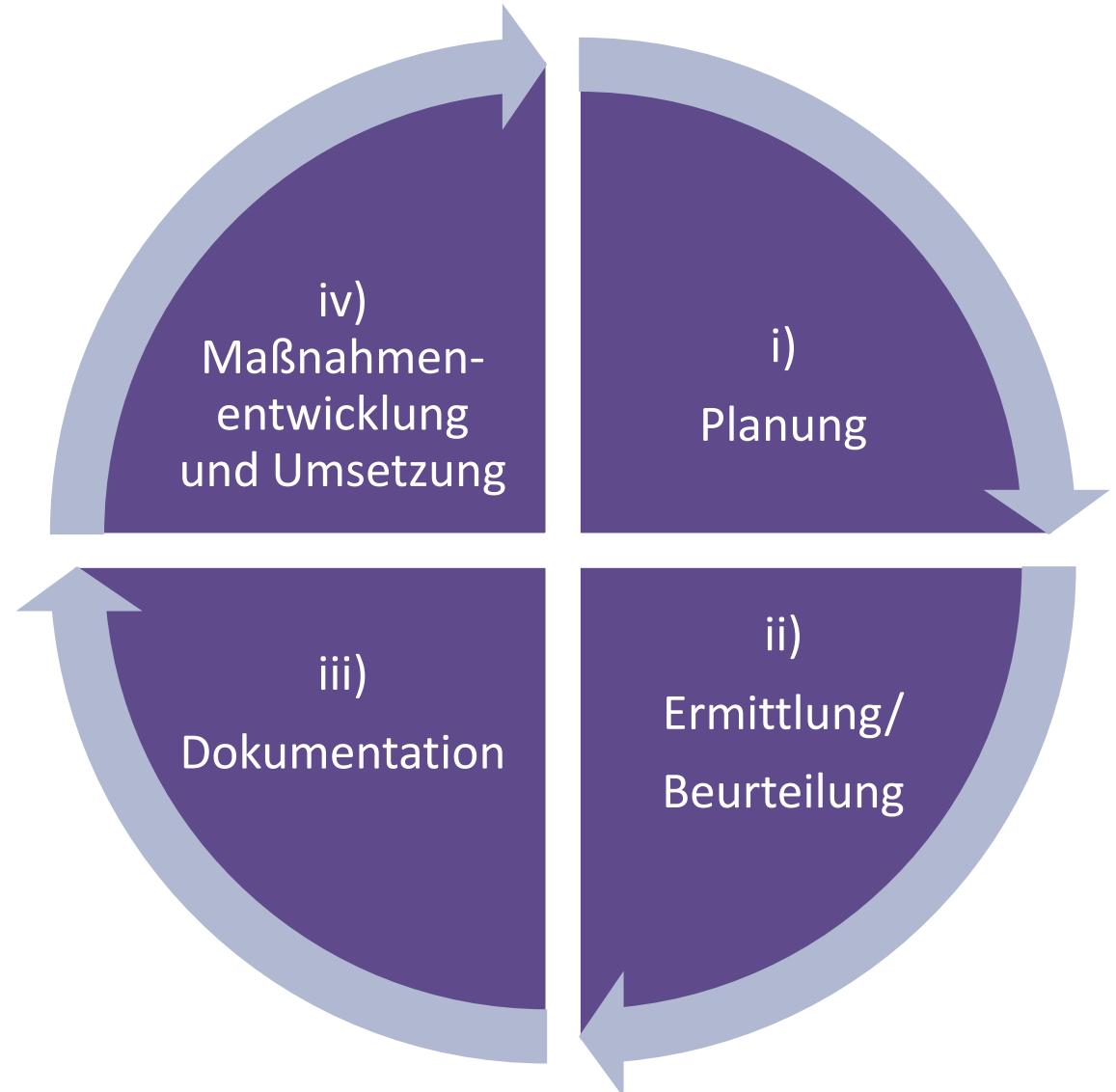
Was sind die Konsequenzen...

...in einem Berufsfeld mit wenig Ausweichmöglichkeiten

- Resignation und Quiet-Quitting
- Negativ-Tönung des Arbeitsalltags
- Vermehrte Konflikte (am Arbeitsplatz und auch privat)
- Schlafstörungen
- Substanzabusus
- Burnout → Depressionen und Angststörungen
- Krankenstände, Fluktuation, wenig Nachwuchs...



Prozess der Arbeitsplatzevaluierung

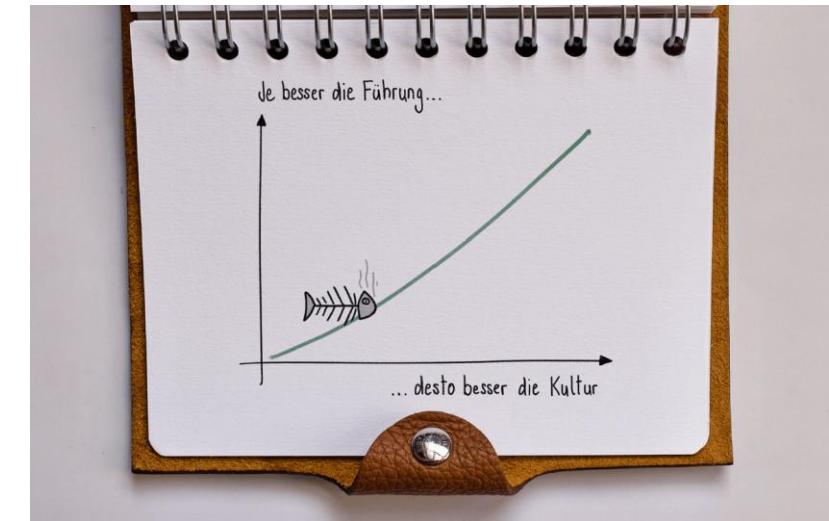


Wertschätzung

- **Sichtbarmachung** und damit Anerkennung einer bislang ‚unsichtbaren‘ Tätigkeitsgruppe
 - („Heinzelmännchen“)-Tage der offenen Tür, Leistungsschau der Greenkeeper, namentliche Sichtbarmachung/ Danke-Sagen/Ehrungen, Jahrestagungen etc.
- **Schutz** der Mitarbeiter:innen vor Golfer:innen mit ‚Premium-Kunden-Attitüde‘
 - Management, das hinter den Mitarbeiter:innen steht!
- **Zuhören, Verständnis und adäquate Reaktion** seitens des Managements für die Anliegen der Mitarbeiter:innen
 - Prozesse implementieren, um Anliegen/Vorschläge vorbringen zu können
 - Lösungen gemeinsam mit den Ausführenden erarbeiten
 - Personalnöte ernst nehmen

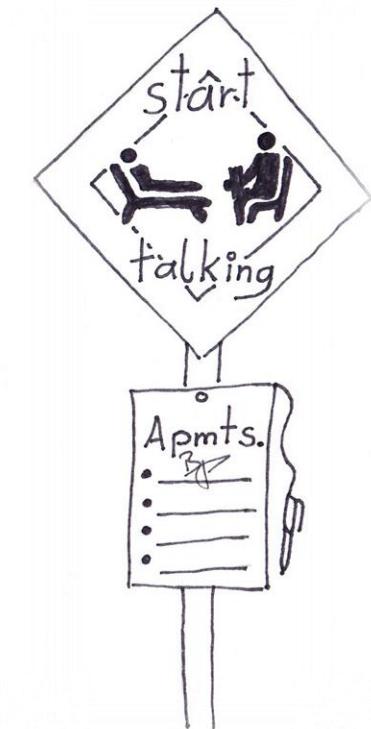
Führungskräfte sind die ‚Architekt:innen‘ der Organisationskultur und des Arbeitsklimas

- Vorbildfunktion
- Zuhören und Sorgen der Mitarbeiter:innen ernst nehmen (insb. bei Personalknappheit)
- Budget nicht als ‚Killer-Phrase‘ verwenden!
- Sich ‚schützend‘ vor Mitarbeiter:innen stellen
- Wertschätzend kommunizieren
- Unterschiedliche Persönlichkeiten in Teams respektieren
- Teammitglieder nicht in ‚Freunde‘ und ‚Feinde‘ unterteilen
- Konflikte sind normal und Konflikte zu lösen ist Führungsaufgabe



Resilienz der Mitarbeiter:innen stärken

- Achtsamkeit und Selbstfürsorge
- Über Belastendes sprechen
- Positives und Kontrollierbares fokussieren
- Bewusstes und aktives Entspannen
- Zufriedenheitserlebnisse forcieren
- Soziale Beziehungen stärken
- Hin und wieder Nein-Sagen!
- Schlafhygiene und Digital Detox
- Vorsicht bei ‚entspannenden‘ Substanzen!
- Professionelle Hilfe anbieten und annehmen!





Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

BP