

Die Motivationsanalyse aus gesundheitlicher Sicht

Der demografische Wandel – u.a. die damit zusammenhängende Verlängerung der Lebensarbeitszeit und die Zunahme alternder Belegschaften - lassen den Erhalt und die Förderung von Arbeitsfähigkeit und Gesundheit zu einer immer wichtigeren Aufgabe werden. Treten bei älteren Beschäftigten Einschränkungen in der Leistungsfähigkeit auf, werden diese oft pauschal dem „Alter“ zugeschrieben. Es wird nicht hinterfragt, welche Summation vergangener Belastungen (manmade ageing) auf das Individuum eingewirkt haben. Vielfältige Beispiele auf, dass mit dem Älterwerden im Erwerbsalter nicht unbedingt ein Abbauprozess stattfindet, sondern ein qualitativer Wandel der Leistungspotenziale. Aus diesem Grund muss die individuelle Leistungsfähigkeit immer vor dem Hintergrund der beruflichen und betrieblichen Tätigkeitsfelder betrachtet werden. Von ihrer Gestaltung hängt es ganz entscheidend ab, ob die produktive Leistungsfähigkeit der älteren Mitarbeiter und damit ihre vielseitige Einsatzfähigkeit bis ins fortgeschrittene Lebensalter erhalten bleiben. Ohne eine Veränderung der Arbeitsprozesse ist eine Zunahme der Krankenstandstage bzw. Krankenstandsrate zu erwarten.

Auf der betrieblichen Seite muss eine zukunftsorientierte Personalpolitik herausgearbeitet werden, die einen möglichst langfristigen Erhalt der Arbeitsfähigkeit zum Ziel hat. Auf der Seite der Beschäftigten bedeutet dies die Neuausrichtung der Personalpolitik, dass ältere Arbeitnehmer für die Thematik „länger gesünder arbeiten“ sensibilisiert werden.

Nachhaltige Effekte zeigen sich nur durch ein präventives Vorgehen, indem die Gestaltungsfelder einer alters- und altersgerechten Personalpolitik in die gesamte Organisations- und Personalentwicklung integriert werden. So können Synergien genutzt werden, die durch Maßnahmen anderer betrieblicher Akteure entstehen. Betriebliche Projekte zum altersgerechten Arbeiten für ältere Mitarbeiter können weitere positive Effekte mit sich bringen, die über die intendierten Ziele hinausgehen. Beispielsweise können sich dadurch das allgemeine Betriebsklima, das Führungsverhalten und die Motivation verbessern, wodurch weiterführend die Abläufe der Arbeitsorganisation verbessert werden. Die Auswirkungen können sich positiv auf Produktivität und Innovationsfähigkeit auswirken.

Die Notwendigkeit des Handelns ist seit längerer Zeit erkannt. Doch stellt sich die Frage, welche Instrumente eingesetzt werden können und mit welchen Maßnahmen (re)agiert werden kann. Ein mögliches Vorgehen zur Analyse der Ausgangssituation ist

die Motivations-Analyse aus gesundheitlicher Sicht.

Für jedes Unternehmen ist es wichtig zu wissen, wie die Mitarbeiter ihre Arbeitssituation beurteilen. Jeder Mitarbeiter kennt die Probleme an seinem Arbeitsplatz. Wenn er sie nicht sagt, dann einfach deswegen, weil er bis jetzt nicht gefragt wurde. Eine Einbeziehung aller Mitarbeiter als die wahren Experten für die Arbeitssituation ist durch ein qualitatives Befragungskonzept möglich.

Die Motivations-Analyse aus gesundheitlicher Sicht ist ein durch einen Moderator geleitetes Befragungskonzept und Gruppendiskussionsverfahren, in dem qualitative Daten zur Veränderung der Arbeitssituation in den Bereichen Umgebung, Organisation, Vorgesetztenverhalten, Tätigkeit und Gruppenklima erhoben werden. Bei der Analyse der Ausgangssituation geht es vielfach um subjektive qualitative Einflussfaktoren in diesen Bereichen, die zur Veränderung der Arbeitssituation eine Rolle spielen. Die Motivations-Analyse aus gesundheitlicher Sicht zeigt vielfach noch weitere Einflussfaktoren auf. Im Besonderen zeigt die Motivations-Analyse erste Schritte zur Verbesserung der Arbeitssituation aus Sicht der Mitarbeiter in den unterschiedlichen Bereichen auf.

Befragt werden Gruppen eines Bereiches und einer Hierarchieebene mit 10 bis 15 Mitarbeiter. Führungskräfte werden in zu einem separaten Termin befragt.

Der Aufbau des Vortrages ist wie folgt geplant:

- Darstellen des Konzepts der Motivationsanalyse
- Aufzeigen der Rahmenbedingungen zur Durchführung einer Motivationsanalyse aus gesundheitlicher Sicht
- Darlegen der Kernprinzipien der Motivationsanalyse
- Beschreiben der Vorgehensweise bei der Motivationsanalyse (Durchführung, Datenanalyse, Datenauswertung, Entwicklung und Realisierung von Maßnahmen, Datenrückkopplung)
- Präsentieren empirischer Ergebnisse
- Fazit und Ausblick

Dipl.-Päd. Astrid Rimbach

Helmut Schmidt Universität, Universität der Bundeswehr Hamburg

Institut für Personalmanagement

Telefon: 040-65413729 | Fax: 040-65412057

eMail: rimbach@hsu-hh.de | www.hsu-hh.de/nieder