



Deutsches Netz  
Gesundheitsfördernder  
Krankenhäuser gem. e.V.  
Ein Netz der WHO



Deutsches Netz  
Rauchfreier  
Krankenhäuser &  
Gesundheitseinrichtungen

**Call for Abstracts – Kurzdarstellung eines Beitrages für die  
15. Konferenz für Gesundheitsförderung in Krankenhäusern & Ge-  
sundheitseinrichtungen und das Forum Rauchfrei PLUS  
27. bis 29. Oktober 2010 in Chemnitz**

**Abgabeschluss:**  
**10. August 2010**  
An [info@dngfk.de](mailto:info@dngfk.de)  
**Fax: 030-81 79 858 29**

**Angaben zum Referenten:**

**Name:** Astrid Rimbach, Dipl.-Päd.

Institution: Helmut-Schmidt-Universität, Universität der Bundeswehr Hamburg  
Institut für Personalmanagement, insbesondere für Personalführung

Position: Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Adresse: Holstenhofweg 85, 22043 Hamburg

Telefon: 040-6541-37290 und 0170-4746032

Mail: rimbach@hsu-hh.de

Ich möchte den Beitrag als Referat für eine Parallelveranstaltung  
einreichen:

**ja** / nein

Ich bin damit einverstanden, dass mein Name und das nachfolgende  
Abstract in die Tagungsdokumentation aufgenommen werden:

**ja** / nein

Wenn mein Referat angenommen wird, stelle ich meine Präsentation  
für die Tagungsdokumentation zu Verfügung:

**ja** / nein

**Titel des Beitrages:**

**Die Motivations- und Arbeitssituationsanalyse aus gesundheitlicher Sicht**

**Kurzdarstellung:**  
(ca. 1 Seite)

Der demografische Wandel – u.a. die damit zusammenhängende Verlängerung der Lebensarbeitszeit und die Zunahme alternder Belegschaften - lassen den Erhalt und das Fördern der Gesundheit, der Leistungs- und Arbeitsfähigkeit zu einer immer wichtigeren Aufgabe einer alternsgerechten Gesundheitsförderung werden.

Die Bewältigung der Arbeit ist als ein dynamischer Prozess zu verstehen, der fortwährenden Veränderungen unterliegt. Gesundheit, Leistungs- und Arbeitsfähigkeit sowie Motivation ändern sich im Verlauf des Erwerbslebens. Sie können abnehmen, gleich bleiben und sich sogar verbessern. Treten bei Beschäftigten Einschränkungen bzw. Veränderungen auf, werden diese oft pauschal dem „Alter“ zugeschrieben. Es wird nicht hinterfragt, welche Summation vergangener Belastungen (manmade ageing) und Beanspruchungen auf das Individuum eingewirkt haben. Vielfältige Beispiele zeigen auf, dass mit dem Älterwerden

im Erwerbsalter nicht unbedingt ein Abbauprozess stattfindet, sondern ein qualitativer Wandel der Leistungspotenziale. Aus diesem Grund muss die individuelle Gesundheit, Leistungs- und Arbeitsfähigkeit sowie Motivation immer vor dem Hintergrund der beruflichen und betrieblichen Tätigkeitsfelder betrachtet werden. Von ihrer Gestaltung hängt es ganz entscheidend ab, ob die produktive Leistungsfähigkeit der 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 Gesundheitspolitik herausgearbeitet werden, die einen möglichst langfristigen Erhalt der Gesundheit, Leistungs- und Arbeitsfähigkeit sowie Motivation zum Ziel hat. Auf der Seite der Beschäftigten bedeutet dies die Neuausrichtung der Gesundheits- und Personalpolitik, dass die Arbeitnehmer für die Thematik „länger gesünder arbeiten“ sensibilisiert werden. Nachhaltige Effekte zeigen sich nur durch ein präventives Vorgehen, indem die Gestaltungsfelder einer alterns- und altersgerechten Gesundheitspolitik 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 können weitere positive Effekte mit sich bringen, die über die intendierten Ziele hinausgehen.

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. Es 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- und Arbeitssituationsanalyse aus gesundheitlicher Sicht“. Sie stellt ein Diagnose- und Gestaltungsinstrument für die Belastungsreduktion und Ressourcenstärkung dar.

Die Motivations- und Arbeitssituationsanalyse ist ein durch einen Moderator geleitetes Befragungskonzept und Gruppendiskussionsverfahren, in dem qualitative Daten zur Veränderung der Arbeitssituation in den Bereichen Umgebung, Organisation, Vorgesetztenverhalten, Tätigkeit, Zusammenarbeit mit anderen Bereichen 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. Zudem werden meistens noch weitere Einflussfaktoren aufgedeckt. Im Besonderen zeigt die Motivations- und Arbeitssituationsanalyse wichtige Schritte zur Belastungsreduktion und Ressourcenstärkung der Arbeitssituation aus Sicht der Mitarbeiter in den unterschiedlichen Bereichen auf. Erste Maßnahmenvorschläge werden in diesem Befragungskonzept mit dem Experten- und Erfahrungswissen der Mitarbeiter erarbeitet. Befragt werden Mitarbeitende eines Bereiches und/oder einer Hierarchieebene mit 10 bis 15 Personen. Führungskräfte werden separat befragt.

Der Aufbau des Vortrages ist wie folgt geplant:

- Darstellen des Befragungskonzeptes der Motivations- und Arbeitssituationsanalyse
- Darlegen der Kernprinzipien des Konzeptes
- Aufzeigen der Rahmenbedingungen
- Beschreiben der Vorgehensweise (Durchführung, Datenanalyse, Datenauswertung, Entwicklung und Realisierung von Maßnahmen, Datenrückkopplung)
- Präsentieren empirischer Ergebnisse
- Fazit und Ausblick

(In einem Workshop könnte die Motivationsanalyse direkt erprobt werden und anschließend mit den Teilnehmenden diskutiert werden.)

### **Bitte beachten Sie:**

- Die Referate sollten pro Referent nicht länger als 15 Minuten dauern.
- Die Themen werden in Zusammenarbeit von Konferenzbüro und Vorstand geordnet und in Workshops und Seminare integriert.
- Die Information über die Aufnahme im Programm erfolgt im September 2010.

Die Folien sind unbedingt bis 10. Oktober 2010 als Datei an [info@dngfk.de](mailto:info@dngfk.de) zu schicken!

Bei Fragen steht Ihnen die Geschäftsstelle gerne zur Verfügung.  
(030-8179858-10)