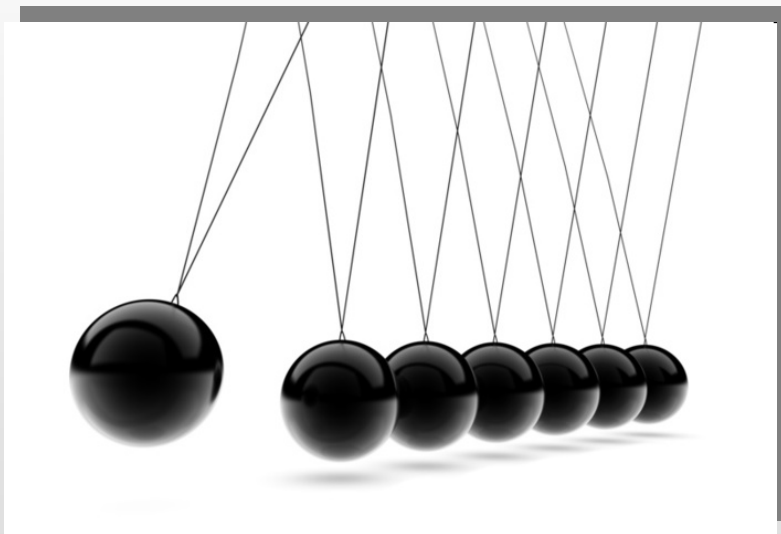


Die Motivations- und Arbeitssituationsanalyse aus gesundheitlicher Sicht



http://www.faqs.org/photo-dict/photofiles/list/630/1038Newton%27s_Cradle.jpg

**15. Konferenz für Gesundheitsförderung
in Krankenhäusern
und Gesundheitseinrichtungen**

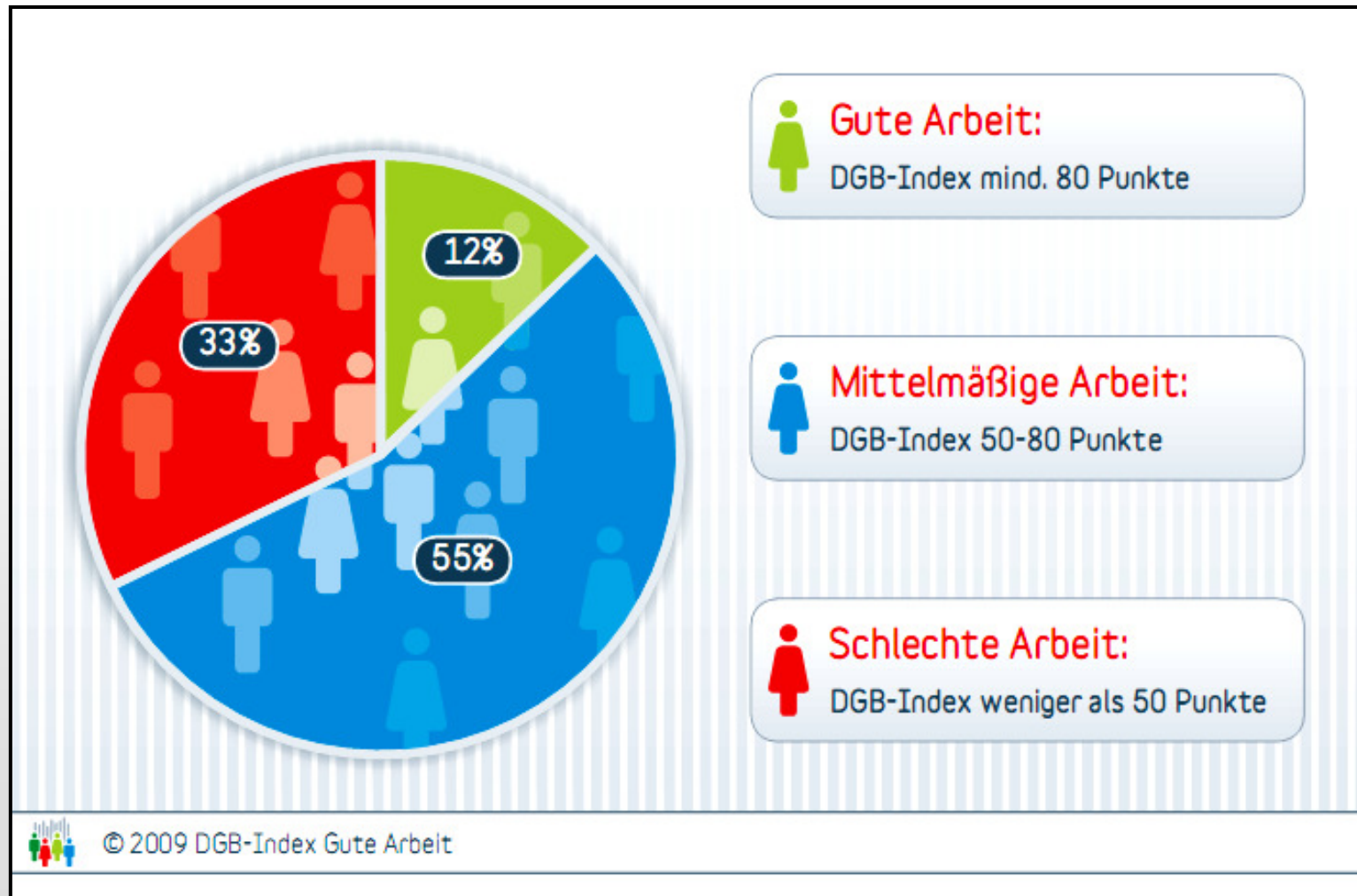
Chemnitz, 27. - 29. Oktober 2010

**Astrid Rimbach, Dipl.-Päd.
Helmut-Schmidt-Universität
Universität der Bundeswehr Hamburg
Institut für Personalmanagement**

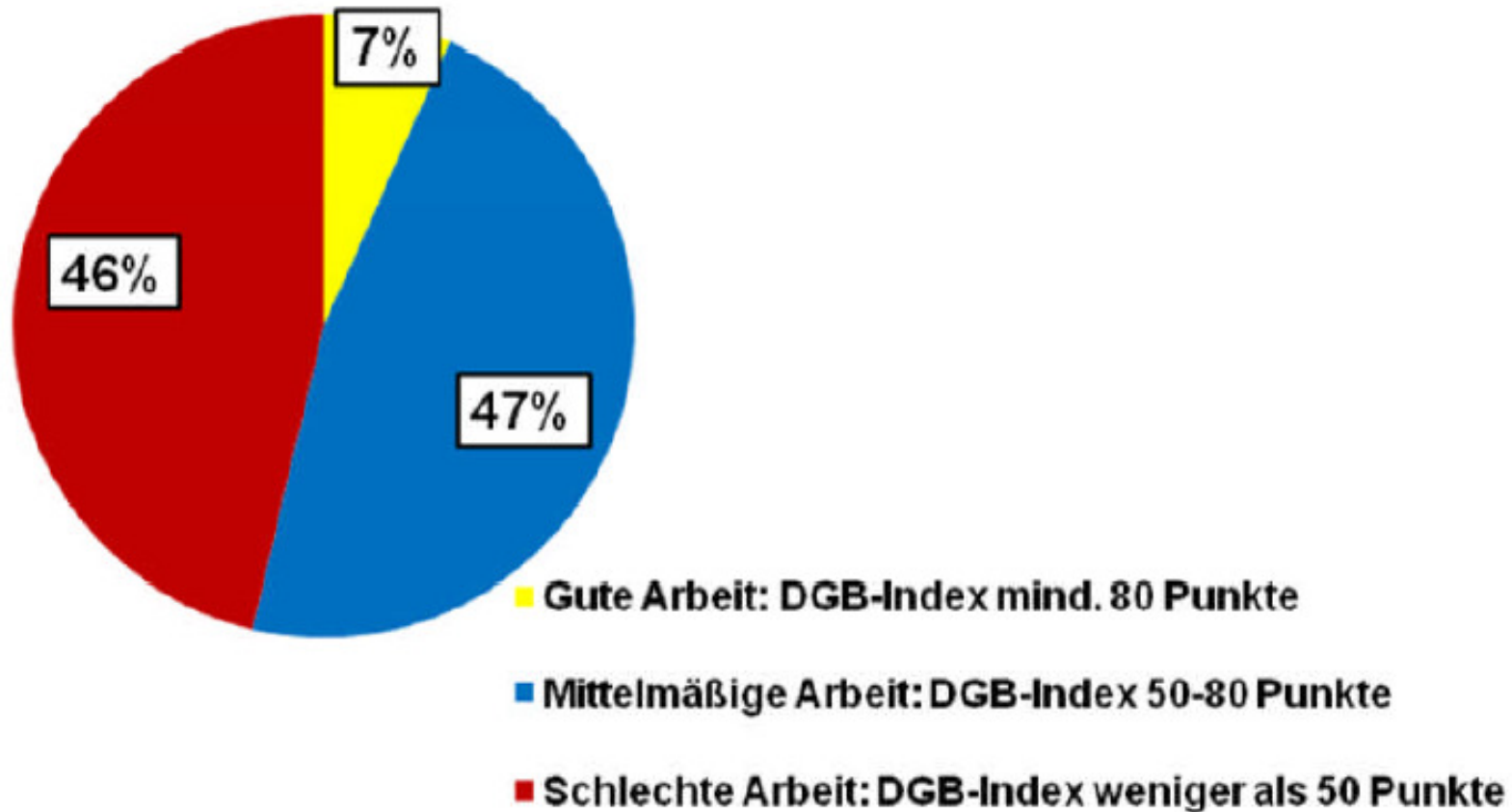
Übersicht

- **DGB-Index Gute Arbeit - Arbeitsqualität aus Sicht von Krankenpfleger/innen**
- **Einflussfaktoren auf die Arbeitsfähigkeit - Das Haus der Arbeitsfähigkeit**
- **Das Konzept der Arbeitssituationsanalyse**
- **Diskussion und Ausblick**

DGB-Index Gute Arbeit 2009 – Die prozentuale Verteilung der Arbeitsplätze nach Qualitätsstufen



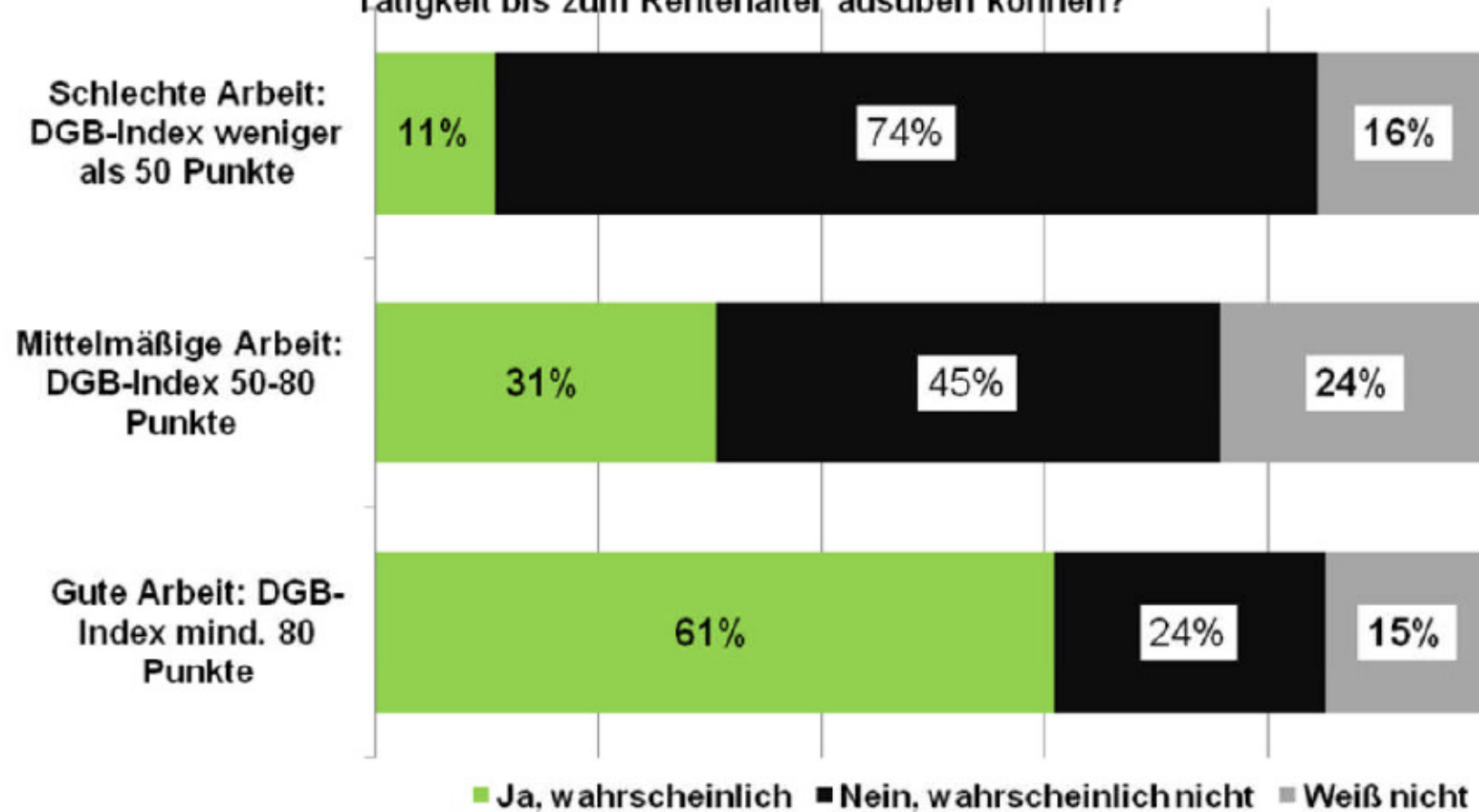
Arbeit in der Krankenpflege (N=467) – Anteil guter, mittelmäßiger und schlechter Arbeit



Quelle: Ergebnisüberblick DGB-Index Gute Arbeit 2007/8, S.3

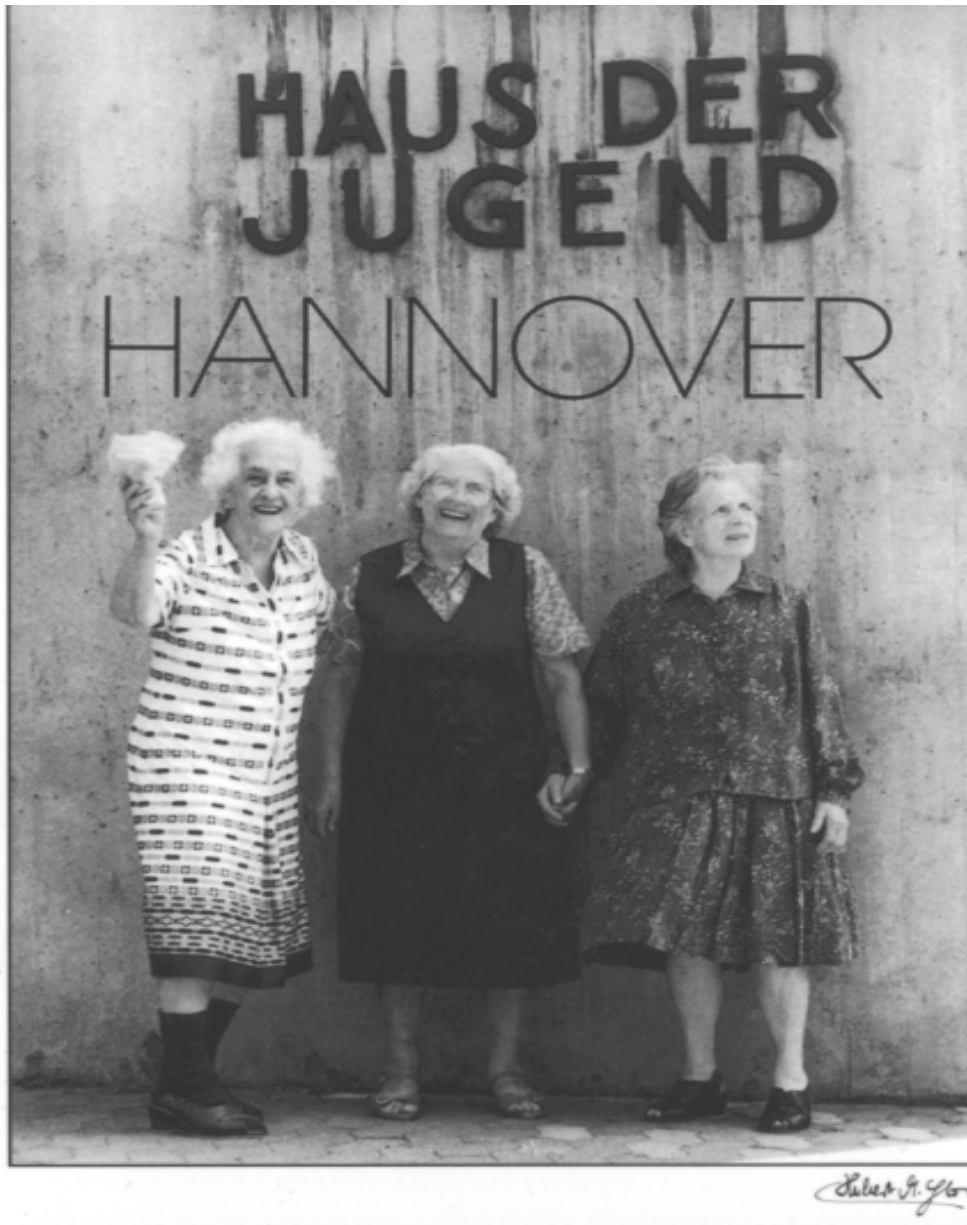
Selbsteinschätzung der weiteren Arbeitsfähigkeit im Kontext der wahrgenommenen Arbeitsqualität (Krankenpfleger/innen)

Frage: Bitte denken Sie an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand:
Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?



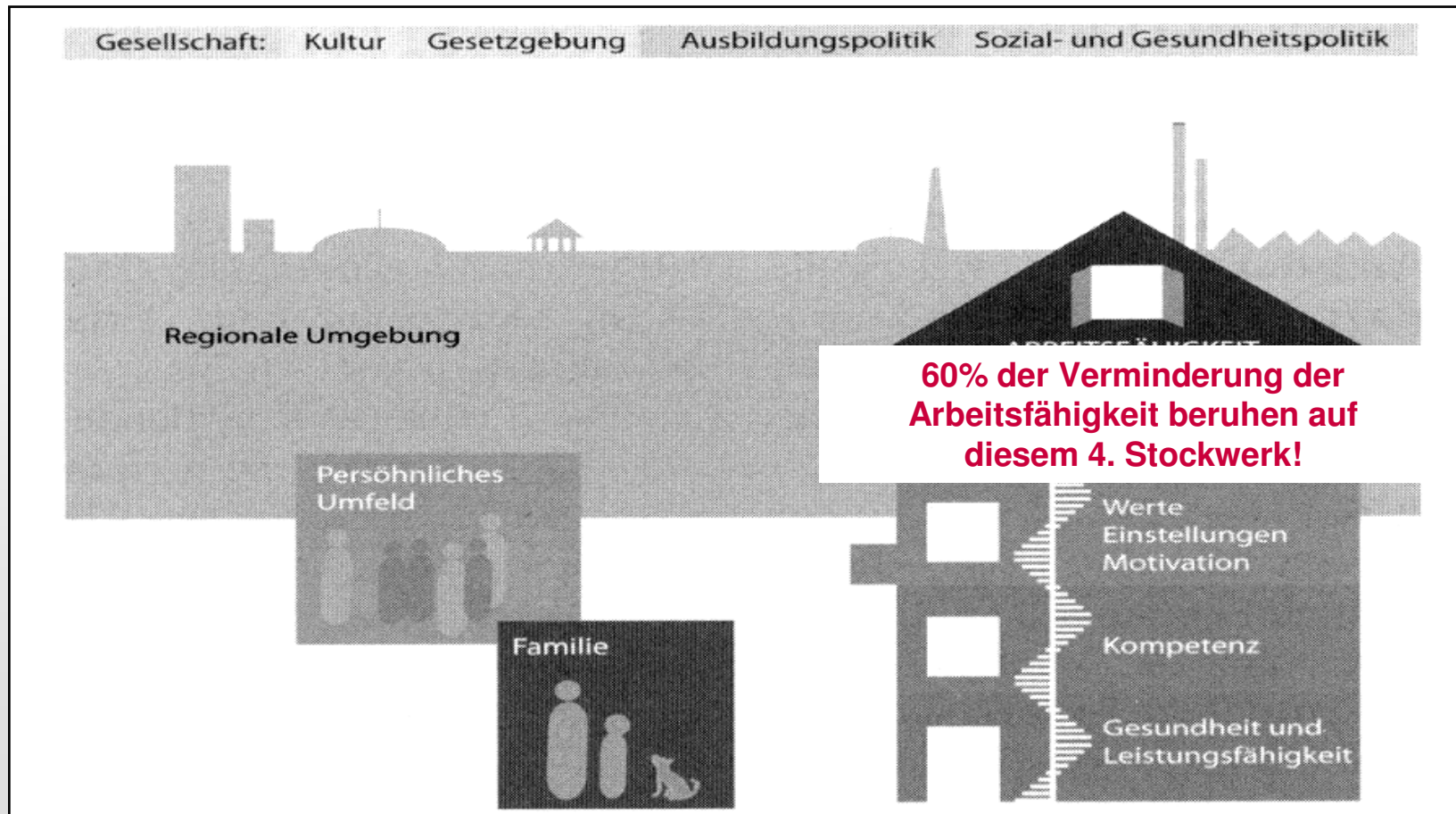
Quelle: Ergebnisüberblick DGB-Index Gute Arbeit 2007/8, S.17

Einflussfaktoren auf die Arbeitsfähigkeit — Wandel der Leistungsfähigkeit



Das Haus der Arbeitsfähigkeit

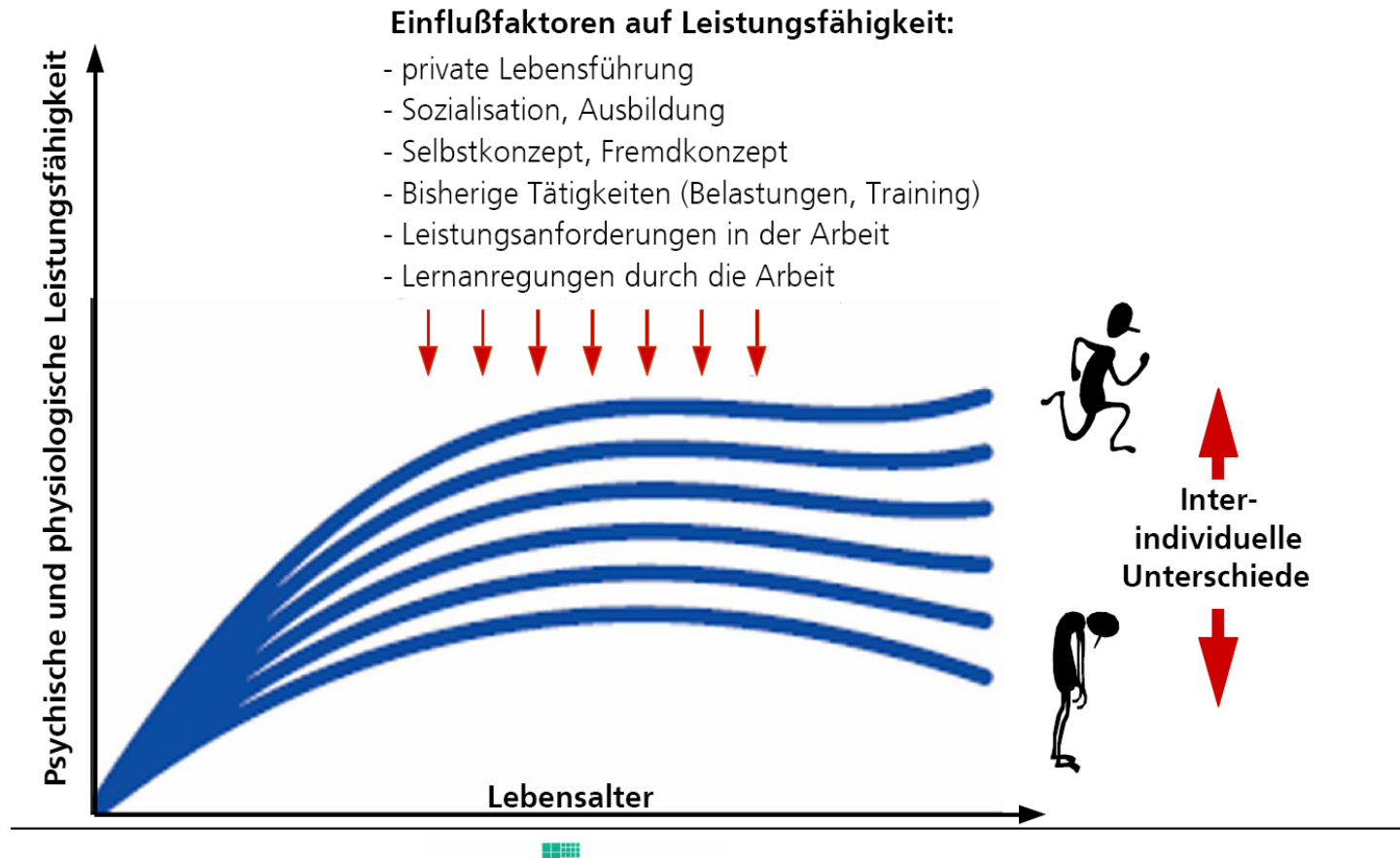
Das Haus der Arbeitsfähigkeit in seinem Umfeld



Quelle: Tempel/Geißler/Ilmarinen in Anlehnung an Ilmarinen et. Al. (2009); Ilmarinen und Tempel (2002), 2010, S. 88

Die Entwicklung der Leistungsfähigkeit mit zunehmenden Alter

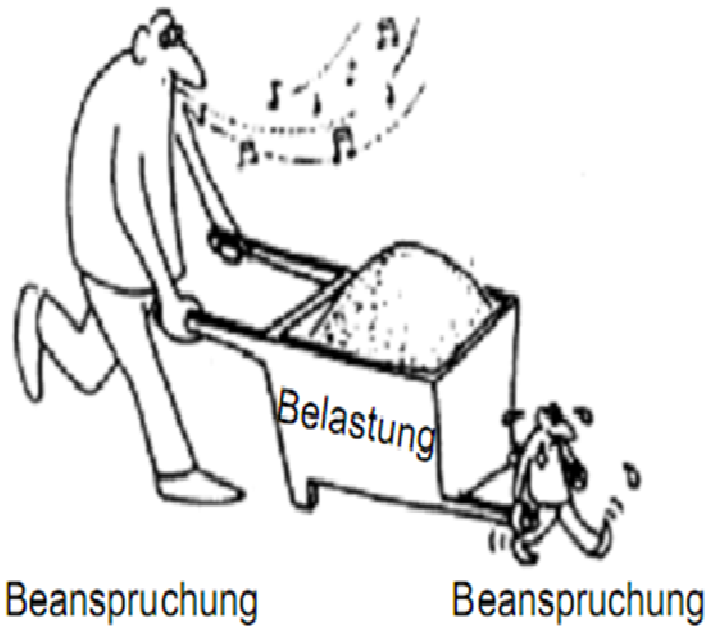
Zunahme interindividueller Leistungsunterschiede mit dem Alter



(Buck, IAO, 2002)

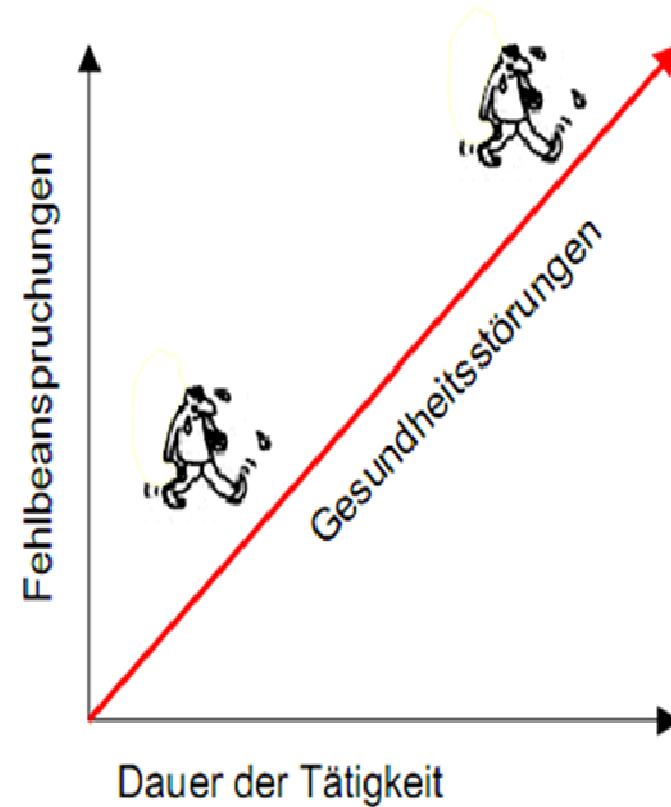
Ansatzpunkte altersgerechter Gesundheitsförderung Strukturell, interpersonell, intrapersonell

Belastungs-Beanspruchungs-Konzept



(Rohmert 1984, Grafik: BGE 2009)

Mögliche Folgen kumulierter Fehlbeanspruchungen



(Kaiser 2010)

Keine Maßnahme ohne Diagnose!

Arbeitssituationsanalyse (ASA)

Konzept der Arbeitssituationsanalyse

- Gruppendiskussionsverfahren mit vorstrukturierten Fragen (freiwillige Teilnahme)
- Möglichst zwischen 8 und 15 Personen pro Befragungseinheit
- Mitarbeiter einer Hierarchieebene bzw. einer vergleichbaren Arbeitssituation, Führungskräfte werden gesondert befragt
- Neutrale Moderation
- Dauer je : 2 x 3 h für Beschäftigte und 1x 2 h für Vorgesetzte
- Sichtbarmachen der Probleme, Auswerten der Ergebnisse, Diskussion der Ergebnisse und Entwickeln von Maßnahmenvorschlägen
- Entscheidung über Umsetzung von kurz-, mittel-, langfristigen Maßnahmen durch Leitung und Personalvertretung
- Rückmeldung des Maßnahmenplans an Vorgesetzte und Beschäftigte

Leitfragen im Workshop

- Einschätzen der Dringlichkeit von Veränderungen
- Benennen der wichtigsten Veränderungsbereiche/ -ebenen
- Konkretisieren des Veränderungsbedarfs an konkreten Problemstellungen und -situationen
- Benennen von arbeitsbedingten Gesundheitsrisiken
- Ermitteln von gesundheitsförderlichen Ressourcen
- Entwickeln von situationsbezogenen Maßnahmenvorschlägen

Der Nutzen der Arbeitssituationsanalyse

- Die Mitarbeiter werden als wahre Experten durch ihre aktive Teilnahme zu ihrer Arbeitssituation befragt.
- Die Beteiligten der Befragung werden zu Problemlösern.
- Die Kommunikation wird auf verschiedenen Ebenen angeregt und dadurch möglicherweise schon verbessert.
- Die Mitarbeiter nehmen in einer Gruppenarbeit selbst eine Komprimierung ihrer Wünsche vor und setzen damit Prioritäten.
- Die Ergebnisse sind schnell ermittel- und verfügbar für den Umsetzungsprozess.
- Die Ergebnisse werden anonymisiert.
- Das Ergebnis ist für alle deutlich sichtbar (transparent) und nachvollziehbar.
- Vom Start der Befragung und der Bekanntgabe der Ergebnisse bzw. Umsetzung der ersten Maßnahmen vergeht kaum Zeit – **4-6 Wochen**.

Voraussetzungen für die ASA

- Einbindung in eine Entscheidungs- bzw. Managementstruktur
- Zustimmung und Beteiligung der Personalvertretung
- Teilnahme an der ASA für Beschäftigte freiwillig

- Entscheidungsträger auf den verschiedenen Ebenen informiert und eingebunden

- Moderatoren/innen in keiner direkten Arbeitsbeziehung zu den Teilnehmenden

- Moderatoren qualifiziert und mit der ASA vertraut
- Bereitschaft zur Umsetzung von Maßnahmen abgesichert
- Ressourcen für kurzfristige Maßnahmen müssen vorhanden sein
- Nach spätestens zwei Wochen die ersten Umsetzungen

Konkrete Vorgehensweise

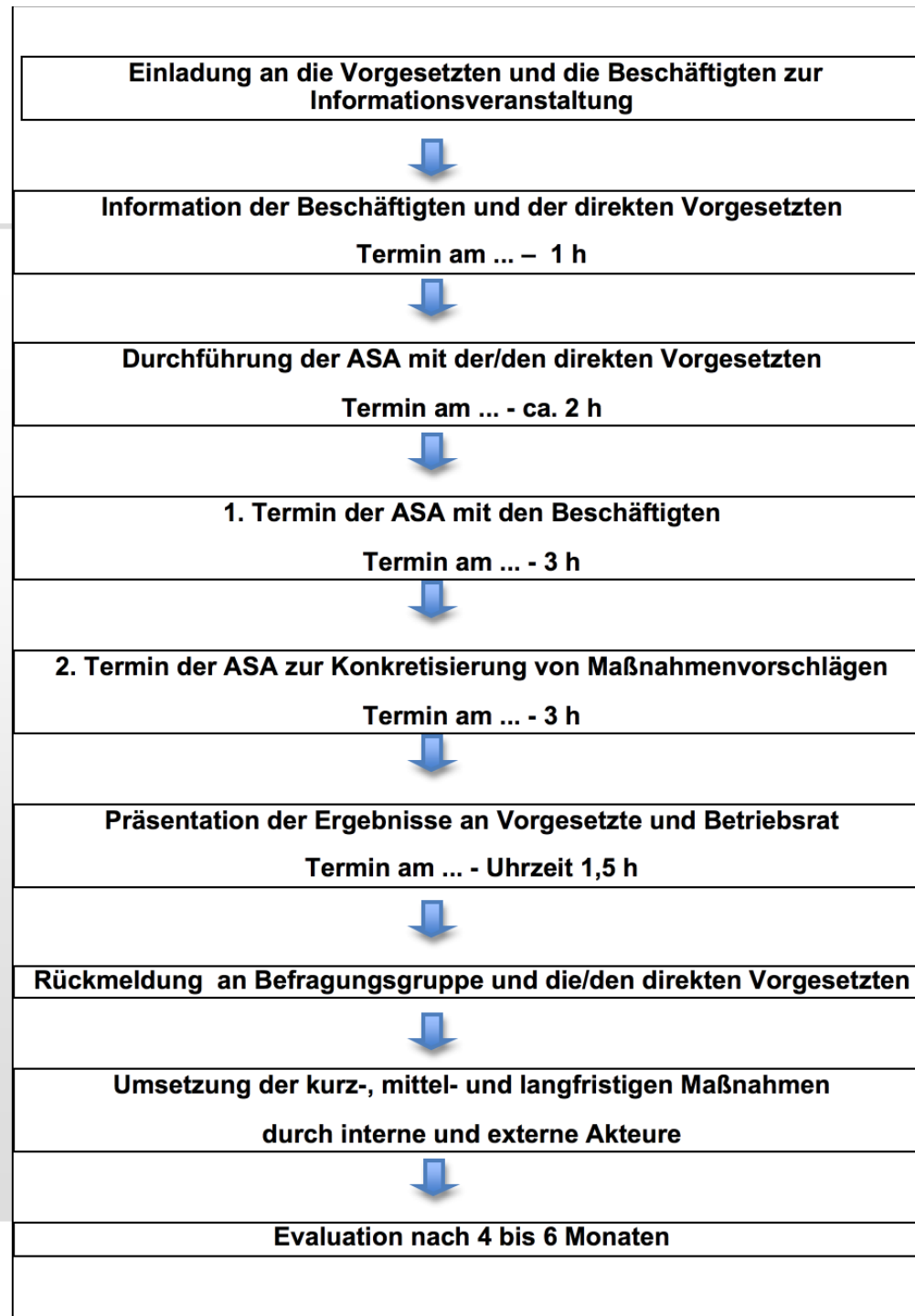
- Informationsveranstaltung der betroffenen Abteilungen ca. 1h
- Meldung von Beschäftigten, die teilnehmen wollen
- ASA mit den direkten Vorgesetzten mit doppelter Perspektive ca. 2h
- ASA mit den Beschäftigten 2 Sitzungen je 3h
- Bericht erstellen und getrennt mit Vorgesetzten und Beschäftigten abstimmen, wenn möglich schriftliche inhaltliche Abstimmung

- Kernpunkte der Ergebnisse für Entscheidungsebene vorbereiten
- Entscheidung für kurz- mittel- und langfristige Maßnahmen treffen

- Ergebnisse und Maßnahmenplan allen vorstellen mit Evaluationstermin und Kriterien zur Überprüfung ca. 1h

- Verantwortliche und Zeitrahmen festlegen

Der zeitliche Ablauf



(eigene Darstellung)

Kernprozess und Informationsquellen im BGM

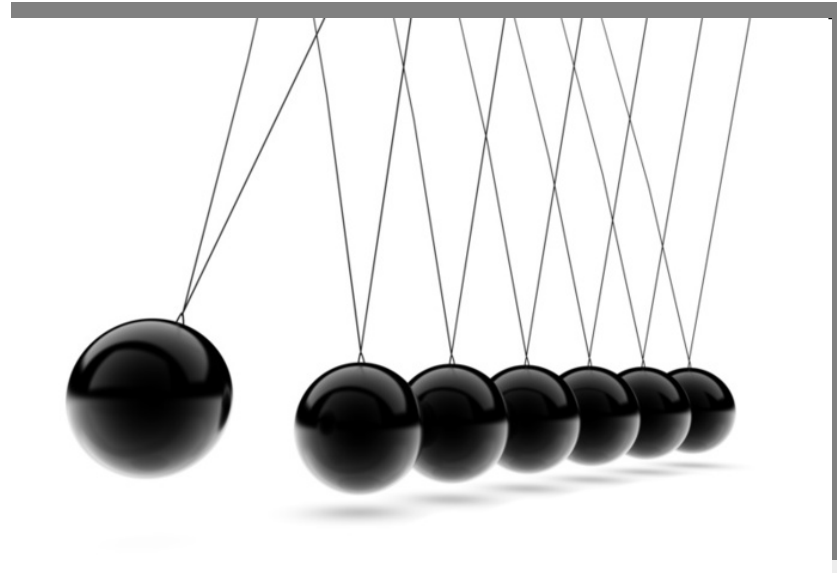


(Vgl. Wienemann 2010)

Schlussfolgerungen

- Die Motivationsanalyse stößt auf große Zustimmung sowohl beim Auftraggeber als auch bei den Mitarbeitern.
- Nachhaltige Effekte durch Integration der Handlungsfelder einer altersgerechten Personalpolitik in das gesamte Unternehmens- und Personalmanagement
- Nutzung von Synergien durch die Einbindung aller betrieblichen Akteure
- Anwendung von einer Maßnahmenvielfalt mit kurz-, mittel- und langfristiger Perspektive
- Einsatz der Motivationsanalyse im Werkzeugkoffer neben vielfach bekannten und bewährten Methoden
- Motivationsanalyse als Einstieg in eine altersgerechte Arbeitskultur

**„Es kommt nicht darauf an, wie alt wir werden,
sondern wie wir alt werden.“ (U. Lehr)**



**Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit!
Auf Ihre Fragen freue ich mich.**

**Dipl.-Päd. Astrid Rimbach
Institut für Personalmanagement**

**Helmut-Schmidt-Universität
Universität der Bundeswehr Hamburg**

T 040 - 6541- 3729

E rimbach@hsu-hh.de