

## Arbeitsfähigkeitsprofil, Teil Motivation

$$\begin{array}{c} \text{Arbeitsfähigkeit eines Mitarbeiters bzw. der Belegschaft} \\ = \\ \text{Qualifikation + Motivation + Gesundheit} \end{array}$$

Das Arbeitsfähigkeitsprofil stellt den Mitarbeiter in den Mittelpunkt der Wettbewerbsfaktoren. Technische Lösungen spielen in vielen Bereichen bei der Wettbewerbsfähigkeit nicht mehr die entscheidende Rolle. Häufig haben sich technische Gleichstände durchgesetzt. Dadurch wird die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter zum wichtigen Konkurrenzvorteil. Sie zu motivieren mit Qualifikations-, Arbeitsplatzgestaltungs- und Gesunderhaltungsmaßnahmen bringt entscheidende Wettbewerbsvorteile und ist das beste Mittel, auch den demografischen Wandel zu gewinnen.

### **Motivation als Regisseur der Arbeitsfähigkeit**

Wir wollen Aussagen darüber treffen, wo im Unternehmen gute Ansätze liegen, das Potenzial der Mitarbeiter angesichts des demografischen Wandels besser zu nutzen. Diese positiven Gesichtspunkte stehen deshalb im Vordergrund, weil es mit ihnen schneller gelingt, MA „mitzureißen“, ihr Engagement zu gewinnen. Wenn man sich die Teile des Arbeitsfähigkeitsprofils anschaut, dann sind sie in der Bewertung zwar gleichgestellt, aber dennoch dürfte klar sein: *Motivation führt bei den anderen Faktoren Regie und verbindet die MA mit den Unternehmenszielen.*

Um ein Beispiel zu nennen: Wenn in einigen Abteilungen „Arbeitsfreude“ MA auch dann zur Arbeit gehen lässt, wenn sie sich nicht Top fühlen, weil das „Klima“ stimmt, weiß man, was gemeint ist. Arbeitsfreude ersetzt nicht Gesundheit und Qualifikation – und schon gar nicht auf Dauer, zeigt aber, dass ein motivierter Wille die anderen Faktoren steuert.

*„Unser Betrieb tut was für uns, man wird Ernst genommen, die eigene Leistung anerkannt und gewürdigt, ein soziales Gewissen „schlägt“ in der Firma, man kann stolz auf das Unternehmen sein...“* – sind wichtige Gesichtspunkte für jeden MA. Dabei lässt sich die Leistung der Firma nicht immer in Geld beziffern – und darauf kommt es auch gar nicht an. Die Geste ist manchmal wichtiger. Angesichts des demografischen Wandels, der Gewinnung neuer Mitarbeiter und der Bindung älterer, wird gerade Motivation immer wichtiger - nur heißt das: die anderen Faktoren werden so gesehen auch immer wichtiger, weil sie ja sachliche Grundlagen der Motivation sind!

- Nehmen Sie die Fragen als Leitfragen zu einer vorläufigen, aber gründlichen Einschätzung.
- Denken Sie daran, auch Maßnahmen einzuschätzen, die Ihnen selbstverständlich sind, quasi „natürlich“ vorkommen
- Überlegen Sie, wo Sie im Unternehmen bereits gut sind und ob Sie daraus genug „machen“
- Bei welchen Punkten sind Sie der Meinung, da müsse eigentlich schon längst mal oder immer mal wieder was gemacht werden
- Fügen Sie weitere, Ihnen wichtige Elemente ein.
- Denken Sie an den aktuellen Stand und an auf Sie zukommenden Entwicklungsnotwendigkeiten.
- Tragen Sie Ihre Einschätzung Punkt für Punkt ein
- Erinnern Sie sich an die Punkte aus der Untersuchung „Was ist gute Arbeit“ aus Mitarbeitersicht

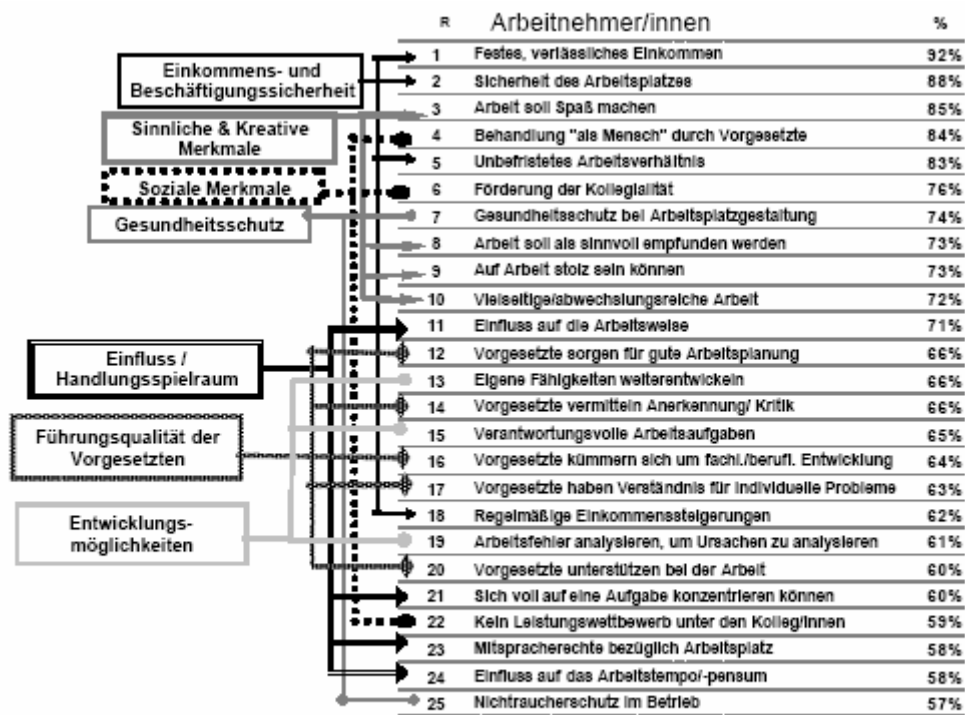


Abb. II.1: Anforderungen an gute Arbeit aus der Sicht von Arbeitnehmer/innen

Quelle: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Berechnungen: Tatjana Fuchs, INIFES.

Bitte entscheiden Sie die Beurteilung zu allen Punkten möglichst nicht allein, sondern besprechen Sie die Fragen mit Kollegen, Abteilungsleitern, Meistern, usw.

BITTE SCHICKEN SIE DEN AUSGEFÜLLTEN BOGEN BIS ZUM 20.11. ZURÜCK AN [GUENTER-GEBAUER@T-ONLINE.DE](mailto:GUENTER-GEBAUER@T-ONLINE.DE) UND [REINHARD.BIEDERBECK@REGION-HANNOVER.DE](mailto:REINHARD.BIEDERBECK@REGION-HANNOVER.DE)

**BESTANDSAUFNAHME DER MA-MOTIVATION IM UNTERNEHMEN:** \_\_\_\_\_ **DATUM:** \_\_\_\_\_

(Nicht alle Kriterien lassen sich an KMU anlegen)

Fragen	Punkte	Ist-Stand	Punkte Ist	mögliche Veränderungen/ Soll-Stand	Punkte Soll
1. Wie wichtig ist das Thema Motivation in Ihrem Unternehmen?	0 - 2				
2. a) Was gehört für Ihr Unternehmen zum Thema Wertschätzung der MA? b) Wie würden Sie die Unternehmenskultur beschreiben?	1- 3				
3. Gibt es bei Ihnen Führungsgrundsätze? Wenn ja, wie werden sie mit Leben gefüllt?	1 - 2				
4. Welche Möglichkeiten der MA-Entwicklung / Laufbahn gibt es in Ihrem Unternehmen?	0 - 2				
5. Wie sehen MA-Beteiligungssysteme bei Ihnen aus?  a) BVW, Ideenmanagement etc. b) Betriebsfeste, Gesprächsforen etc. c) Prämien d) In wiefern stoßen Beteiligungssysteme bei Ihren MA auf Akzeptanz?	0 – 5				

<p>6. Welchen Einfluss können Ihre MA auf die Arbeitsorganisation nehmen (Arbeitszeit, -inhalte, -gestaltung)?</p>	<p>0 - 3</p>			
<p>7. Woran orientieren sich bei Ihnen die Lohn- und Gehaltszahlungen, Beurteilungssysteme, MA-Bewertung - transparent usw.?</p>	<p>0 - 2</p>			
<p>8. a) Wo entstehen in Ihrem Unternehmen Konflikte? b) Welcher Art sind sie und wie werden sie gelöst?</p>	<p>0 - 2</p>			
<p>9. a) Arbeiten bei Ihnen altersgemischte Teams? b) Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit von jung und alt?</p>	<p>0 - 2</p>			

10. a) Wie schätzen Sie die Bindung Ihrer MA ein? b) Wie hoch ist die MA-Fluktuation? c) Gründe dafür?	0 - 2			
11. Wie steht Ihr Unternehmen nach außen da? Presse, Schulen usw. Was machen Sie dafür?	0 - 2			
12. Wie wird mit Freisetzungen und Rationalisierung umgegangen?	0 - 2			
13. Weitere Sachen, die Ihnen wichtig sind!	0 - 3			
<b>Gesamtpunktzahl/Note</b>	32			

32 – 29,5 Punkte: **sehr gut**  
29 - 26 Punkte: **gut**