

Arbeitsumfeld als Motivationsfaktor?

Die Arbeitswelt wird immer anspruchsvoller. Daher braucht das Personalmanagement tiefgehende und aktuelle Informationen zum Arbeitsumfeld der Mitarbeiter. Zu diesem Zweck fand im September zum vierten Mal eine Befragung zum Thema **Arbeitsumfeld** statt, zu der hier die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst werden sollen:

Personenbezogene statt unternehmensbezogene Informationen!

70% der Mitarbeiter fühlen sich über die generellen Ziele des Unternehmens ausreichend informiert und 55% über die konkreten Herausforderungen, vor denen ihr Unternehmen steht. 62% können dies auch für den eigenen Arbeitsbereich bestätigen. Das ist die gute Nachricht, denn hier stimmen die Faktoren, die laut Herzberg als Hygiene-Faktoren generell Leistung ermöglichen. Ob die Leistung aber abgerufen wird, hängt von den Motivatoren ab, und um die ist es in diesem Fall schlecht bestellt: Denn wenn es um das Feedback über die Qualität der eigenen Leistung beziehungsweise um den konkreten eigenen Zielerreichungsgrad geht, sehen 60% beziehungsweise 65% der Mitarbeiter im wahrsten Sinne des Wortes „rot“.

Mitarbeitern etwas mehr Freiräume lassen!

Gute Arbeitsbedingungen zahlen sich generell aus. Sie erhöhen die Produktivität eines jeden Mitarbeiters und somit die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Dies ist den Unternehmen durchaus bewusst, denn es herrschen auch nach Ansicht der Mitarbeiter in vielen Bereichen gute Arbeitsbedingungen: 78% der Mitarbeiter sind der Meinung, dass die Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit Arbeitsmaterialien vollkommen ausreichend ist. Ebenso empfinden 61% der Befragten, dass ihr Arbeitsumfeld gut auf ihre Tätigkeit zugeschnitten ist. Etwas weniger Zustimmung gibt es hinsichtlich der vom Unternehmen zugestandenen Freiräume. Nur 46% der Befragten sind der Meinung, dass sie genug Autonomie haben, um wirklich das zu machen, was sie auch am besten können.

Gute Leistung anerkennen!

Auch hier wieder lässt sich die Differenzierung zwischen unternehmensallgemeinen und mitarbeiterspezifischen Aspekten feststellen:

- Zufriedenheit hinsichtlich der Beziehung zur Führungskraft besteht dahingehend, dass 54% der Befragten der Meinung sind, dass ihre Führungskraft immer offen für Verbesserungsvorschläge und Ideen ist. Zudem geben 51% an, dass ihre Führungskraft absolut hinter ihnen steht, wenn Probleme auftauchen.
- Größere Probleme gibt es hinsichtlich der Aussage, dass gute Leistung im Job von der Führungskraft lobend anerkannt wird, zu konstatieren. Dies bestätigen nur noch 37%. Auch sind nur 33% der Befragten der Meinung, dass sie unterstützendes Feedback zu ihrer Arbeit bekommen.

Arbeitsdruck nicht zu Stress werden lassen!

Zunächst die gute Nachricht (Tabelle 4): 56% der Befragten sind der Meinung, dass ihre gesetzten Abgabetermine durchaus zu schaffen sind. Dies entspricht wieder der generellen Perspektive. Bezogen auf den Einzelnen sieht es aber schlechter aus: 40% der Mitarbeiter geben an, dass sie verschiedene Aufgaben vernachlässigen müssen, weil sie zu viel zu tun haben und der Arbeitsdruck die Ausführung ihrer Tätigkeit negativ beeinflusst. Zudem fühlen sich 41% aufgrund des Arbeitsdrucks oftmals zu gestresst, um sich an privaten Dingen erfreuen zu können.