

Studie zur Mitarbeitermotivation

Die Älteren aussortieren ist unsinnig

Artikel

Nur weil ältere Mitarbeiter nicht mehr jede Hektik mitmachen und gelassener arbeiten, heißt das nicht, dass sie weniger motiviert und weniger leistungsbereit sind. Das Gegenteil ist der Fall: Der Motivationswert der Generation 50 plus ist höher als der der Jüngeren. Zu diesem Ergebnis kam jetzt eine Studie von Fischer Consulting & Training in Zusammenarbeit mit der Universität Hohenheim.

Menschen, die älter als 50 sind, wird oft unterstellt, ihnen würde der Elan der Jüngeren fehlen und Lust auf Weiterentwicklung hätten sie auch wenig. Die wissenschaftliche Studie „Leistungsmotivation der Generation 50 plus“ widerlegt diese Meinung. 245 ausgewertete Fragebögen ergaben: Den höchsten Zufriedenheitswert (5,33) erreichen Mitarbeiter, die älter als 55 Jahre sind, den niedrigsten Wert (4,62) Mitarbeiter zwischen 36 und 49 Jahren. „Subjektive Wahrnehmungen wie der ist früher aber schneller gelaufen sagt folglich nichts über seine Motivation aus“, sagt Bernhard Fischer, Geschäftsführer von Fischer Consulting & Training. Die Auswertungen offenbarten unter anderem auch, dass die Älteren Weiterbildung wünschen und an Veränderungen ihrer Tätigkeit interessiert sind.

Die Befragung zeigte zudem, dass ältere und jüngere Mitarbeiter andere Bedingungen brauchen, um motiviert oder nicht unzufrieden zu sein. Der Hauptunterschied ist: Jüngere sind mehr durch innere Anreize, Ältere eher mit äußeren Bedingungen motivierbar. Beschäftigte über 50 schätzen altersgerechte Entlastungen, beispielsweise einen großen Bildschirm. Sie möchten weniger schwer tragen oder keine Hektik am Arbeitsplatz. Besonders wichtig ist ihnen der persönliche Kontakt zum Vorgesetzten und Anerkennung für die Arbeit. Beschäftigte unter 50 legen unter anderem Wert auf Spaß bei der Arbeit, einen großen Gestaltungsspielraum und ein angenehmes Betriebsklima.

Die Studie macht deutlich, dass Führungskräfte die Zufriedenheit ihrer älteren Mitarbeiter leichter beeinflussen können als die der Jüngeren. Der Faktor „Arbeitsplatzgestaltung“ ist einfacher zu verändern als der Motivator „Spaß bei der Arbeit“. „Wer Ältere aussortiert, weil er sie für weniger motiviert hält, schadet dem Betrieb. Mit ihnen verlieren Unternehmen wertvolle Impulsgeber, die das Geschäft schon lange und gut kennen. Wenn sie tatsächlich demotiviert sein sollten, dann nicht wegen des Alters. Dann sollte über die Organisation, die Führung oder die Zusammenarbeit nachgedacht werden“, erklärt Fischer.

Autor: Maria Jeggle

© <http://www.industrieanzeiger.de>

Alle Rechte vorbehalten

Vervielfältigung nur mit Genehmigung der Konradin Verlag