

FISCHER²
Consulting & Training

**Leistungsmotivation der
Generation 50+**

Studie zur Mitarbeitermotivation
2011

beraten – begleiten – bewegen

Ältere sind zufriedener als Jüngere

Wissenschaftliche Studie von FISCHER Consulting & Training

in Zusammenarbeit mit der Universität Hohenheim, Lehrstuhl Unternehmensführung. Die Online-Befragung lief vom 01.06. bis 26.06.2010. Abschluss der Arbeit im Februar 2011.

Ziel der Studie

Die Studie beantwortete folgende Fragen:

- Wer ist motivierter bei der Arbeit: Menschen, die jünger als 50 oder Menschen, die älter als 50 sind?
- Was trägt dazu bei, dass Menschen bei der Arbeit zufrieden sind?
- Gibt es unterschiedliche Einflussfaktoren je nach Alter?

Befragung

Rund 2000 Kunden von FISCHER Consulting & Training, das sind Mitarbeiter aus Unternehmen unterschiedlicher Branchen und aus dem öffentlichen Dienst, wurden im Juni 2010 eingeladen, den Online-Fragebogen auszufüllen. 245 Fragebögen konnten ausgewertet werden; das ergibt eine gute Rücklaufquote von 12,5 %.

Ergebnisse der Studie

Ältere sind zufriedener als Jüngere. Es ist also ein Vorurteil, dass Ältere weniger leistungsorientiert sind. Den schlechtesten Zufriedenheitswert (4,62) haben Menschen zwischen 36 und 49 Jahren, den mit am Abstand höchsten Wert (5,33) erreicht die Gruppe älter als 55.

Nur weil ältere Mitarbeiter nicht mehr jede Hektik mitmachen und eventuell langsamer arbeiten, heißt das nicht, dass sie weniger motiviert und weniger leistungsbereit sind. Subjektive Wahrnehmungen wie „der ist früher aber schneller gelaufen“ sagen nichts über die Motivation aus.

Ältere und jüngere Mitarbeiter brauchen andere Bedingungen, um motiviert oder um nicht unzufrieden zu sein. Jüngere sind mehr durch innere Anreize, Ältere eher mit äußeren Bedingungen motivierbar.

Beschäftigte über 50 schätzen altersgerechte Entlastung, beispielsweise einen großen Bildschirm. Sie möchten weniger schwer tragen, keine Hektik am Arbeitsplatz und die Arbeitszeit so gestalten, dass genügend Zeit für Regeneration übrig bleibt. Besonders wichtig ist ihnen der persönliche Kontakt zum Vorgesetzten und Anerkennung für die Arbeit. Sie erreichen lieber Ziele, als dass sie Arbeitszeit einhalten wollen.

Beschäftigte unter 50 legen unter anderem Wert auf Spaß bei der Arbeit, einen großen Gestaltungsspielraum und ein angenehmes Betriebsklima. Sie möchten sich zugehörig fühlen und wünschen sich Vorgesetzte mit einem Gespür für Menschen. Wichtig für die jungen Beschäftigten ist auch, ehrgeizig sein zu können und sie sind gerne schwer ersetzbar.

Weitere Schlussfolgerungen

Wer Ältere aussortiert, weil er sie für weniger motiviert hält, schadet dem Betrieb. Das ist nicht nur der Fall, weil junge Fachkräfte zunehmend fehlen. 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.

Gerade bei Älteren hat der Arbeitgeber oder die Führungskraft einen großen Einfluss auf die Leistung, da er diese Faktoren direkt beeinflussen kann. Der Faktor „Arbeitsplatzgestaltung“ ist leichter zu ändern als der Motivator „Spaß bei der Arbeit“.

Respektvolle Kommunikation stärkt maßgebend die Motivation

Auffallend ist, dass Störungen vor allem in der Kommunikation liegen. Mitarbeiter fühlen sich von Vorgesetzten zu wenig wahrgenommen und zu wenig respektiert. Jüngere Mitarbeiter kämpfen um Wertschätzung oder rutschen in die Unzufriedenheit ab.

Respektvolle Kommunikation wünschen sich besonders Beschäftigte über 50. Sensibilität ist vor allem nötig, wenn der Vorgesetzte jünger ist. Junge Vorgesetzte, die zudem nicht lange im Unternehmen tätig sind, brauchen ein Gespür dafür, wie sie mit der älteren Belegschaft umgehen. Auch ein gut gemeintes Lob kann unter Umständen falsch ankommen.

Vermittelt man Mitarbeitern das Gefühl, dass sie geschätzt werden, dass ihre Einschätzungen und Erfahrungen wichtig sind, kann mehr Wissen genutzt werden und die Zufriedenheit zum Wohle aller steigt enorm.

Hinweise zur wissenschaftlichen Studie

Die abstrakten Begriffe „Zufriedenheit“ und „Motivation“ wissenschaftlich zu erfassen und zu messen ist sehr komplex und erfordert, dass zahlreiche Zusammenhänge genau geprüft werden. Die Studienarbeit enthält daher umfangreiche Analysen und viele statistische Auswertungen. Auf Wunsch stellt FISCHER Consulting & Training die Erhebung gerne zur Verfügung.

Stand: Februar 2011

Fühlen Sie sich angesprochen?

Wir von FISCHER Consulting & Training sind darauf spezialisiert, die Kommunikation in Unternehmen und öffentlichen Organisationen zu verbessern.

Wenn Sie sich beispielsweise Teams wünschen, in denen Ältere und Jüngere motiviert und leistungsfähig zusammenarbeiten oder wenn Sie das Gefühl haben, bei Ihnen hapert es mit der Motivation der Älteren, dann rufen Sie uns an. Telefon: 07157 – 53 83 0 - 0

Unsere Beratung und unsere Trainings können viel bewegen. Schneller und effektiver als Sie zu hoffen wagen. Testen Sie uns.