

Instrument zur Arbeitsanalyse.

NAME.	ISAA - Instrument zur Arbeitsanalyse
TYP.	Arbeitspsychologisches Testinstrument
SPRACHE.	deutsch
TESTDAUER.	5-10 Minuten
SKALEN.	4 Hauptskalen und 16 Subskalen
ITEMANZAHL.	89 Items
SETTING.	Unternehmen (branchenübergreifend)
ART.	Gruppenverfahren (auch als Einzelverfahren anwendbar)

INNOVATION.

Die Amberger Consulting GmbH bringt mit dem ISAA ein innovatives und ökonomisches Testinstrument auf den Markt, welches nicht nur alleinstehend einen wirklichen Mehrwert generiert, sondern auch das bestehende Leistungsportfolio der Amberger Consulting ideal ergänzt. Je nach Bedarf kann das Instrument zur Arbeitsanalyse im Rahmen verschiedenster Projekte eingesetzt werden und ermöglicht unseren Kunden dadurch maximale Flexibilität.

INDIVIDUALISIERUNG.

Individuell auf den Bedarf unserer Kunden zugeschnitten kann das Instrument zur Arbeitsanalyse entweder flexibel als alleinstehendes Projekt im Unternehmen eingesetzt oder von einem langfristigen Beratungsprozess begleitet werden und ermöglicht dadurch einen effizienten diagnostischen Prozess, der eine große Bandbreite praxisrelevanter Themen bedient.

EXPERTISE.

Expertise, Individualisierung und Innovation gelten nicht nur für das Instrument zur Arbeitsanalyse, sondern auch für unseren ganzheitlichen Beratungsprozess. Mit maßgeschneiderten Lösungen und Experten aus verschiedenen Bereichen beraten wir Unternehmen langfristig zum Erfolg.

Problemstellung

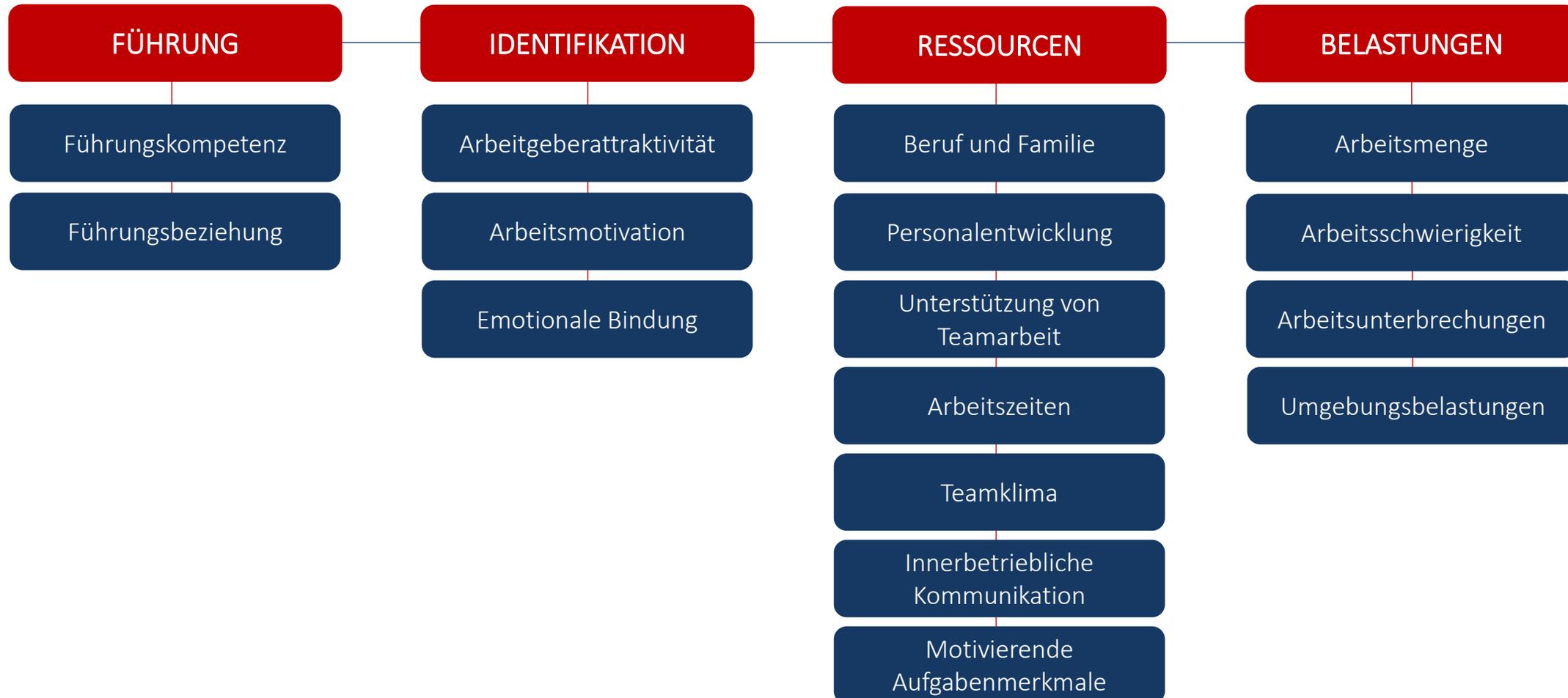
Bislang existieren verschiedene arbeitsanalytische Testinstrumente, welche spezifische Aspekte abdecken, jedoch nicht die volle Bandbreite relevanter Faktoren bedienen. Häufig kommt es zum Einsatz mehrerer Fragebögen und Tests, um einen diagnostisch ganzheitlichen Einblick in verschiedene Bereiche zu erlangen. Dieses Vorgehen ist häufig zeitaufwändig und ineffizient, bevor schließlich bedarfsgerechte Maßnahmen aus den Ergebnissen abgeleitet und ein tatsächlicher Mehrwert geschaffen werden kann.

Zielformulierung

Auf Basis dieses wahrgenommenen Mangels und unseren Erfahrungen aus der Praxis haben wir uns zum Ziel gesetzt, ein Testinstrument zu entwickeln, welches alle essentiellen Facetten beinhaltet, um eine reale Einschätzung der Mitarbeitenden hinsichtlich ihrer individuellen Arbeitsbedingungen abzubilden.

Ergebnis

Aus der Kombination wirtschaftspsychologischen Know-hows und der vielfältigen Praxiserfahrung ist mit dem ISAA ein ganzheitlicher Fragebogen entstanden, der eine effiziente Analyse der Arbeitsbedingungen für den branchenübergreifenden Einsatz in Unternehmen ermöglicht.



FÜHRUNG.

Führung ist die bewusste und zielbezogene Einflussnahme auf Menschen (vgl. Rosenstiel, 2009).

IDENTIFIKATION.

Ganzheitliche, emotionale Bindung der Mitarbeitenden an die Organisation, bei der diese ein Teil des Selbstkonzeptes wird und mit positiven Emotionen assoziiert ist (vgl. van Dick et al., 2004).

RESSOURCEN.

Persönliche, soziale und organisationale Faktoren, die dazu dienen, von außen wirkende Belastungen abzupuffern (Uhle & Treier, 2013).

BELASTUNGEN.

Objektive, von außen auf den Menschen wirkende Faktoren (Lärm, Zeitdruck, etc.), die Auswirkungen auf das physische und psychische Wohlbefinden des Menschen haben (vgl. Rohmert & Rutenfranz, 1975).

FÜHRUNG

Das **Full-Range-of-Leadership-Model** (Avolio & Bass, 1991), eines der einflussreichsten, empirisch gut überprüften Führungsmodelle, untersucht das Verhalten zwischen Führungskraft und Mitarbeiter auf den drei zentralen Dimensionen der Führung – transformational, transaktional und Laissez-Faire.

Das Konzept des **psychologischen Vertrags** (Argyris, 1960) besagt, dass geschäftliche Beziehungen auf der gegenseitigen Erfüllung von Erwartungen und einem Gleichgewicht im Erleben des wechselseitigen Engagements beruhen, was wiederum zur Förderung von Commitment, Leistung und Zufriedenheit beiträgt (Raeder & Grote, 2004).

IDENTIFIKATION

Das **Drei-Komponenten-Modell** der Organisationsbindung (Allen & Meyer, 1990) beschreibt die Bindung auf drei Ebenen (kalkulatorisches, normatives & affektives Commitment), wobei der Fokus des ISAA auf dem affektiven Commitment, also dem Ausmaß an emotionaler Bindung und der individuellen Bedeutung für den Mitarbeiter, liegt.

Das **Job Characteristics Model** (Hackman & Oldham, 1989) postuliert die psychologischen Bedingungen, die erfüllt sein müssen, damit Mitarbeiter eine intrinsische Arbeitsmotivation entwickeln (Anforderungsvielfalt, Ganzheitlichkeit, Bedeutsamkeit, Autonomie, Rückmeldung).

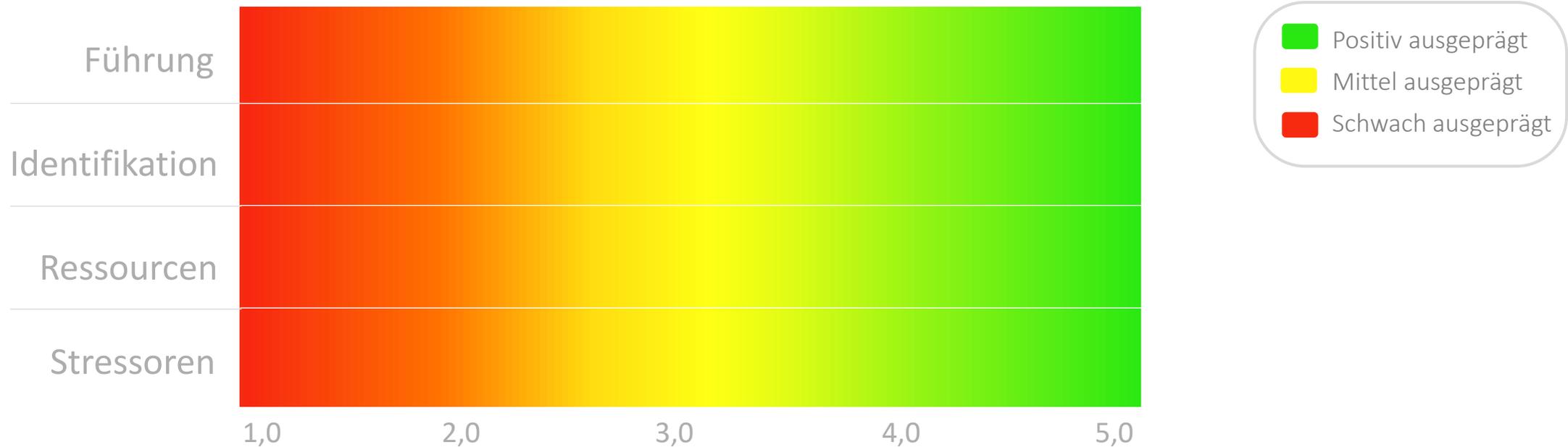
RESSOURCEN

Das **Arbeitsanforderungen-Arbeitsressourcen-Modell** (Bakker & Demerouti, 2007) beschreibt das Zusammenwirken von Anforderungen und Ressourcen. Bei der Entstehung von Motivation sowie bei der Entstehung von Stress wirken zwei Prozesse, zum einen das Zusammenspiel von Anforderungen und Beanspruchungserleben (Stress) und zum anderen die Erhaltung von Ressourcen, die das Beanspruchungserleben abmildern und gleichzeitig zur Entstehung von Arbeitsmotivation beitragen.

BELASTUNGEN

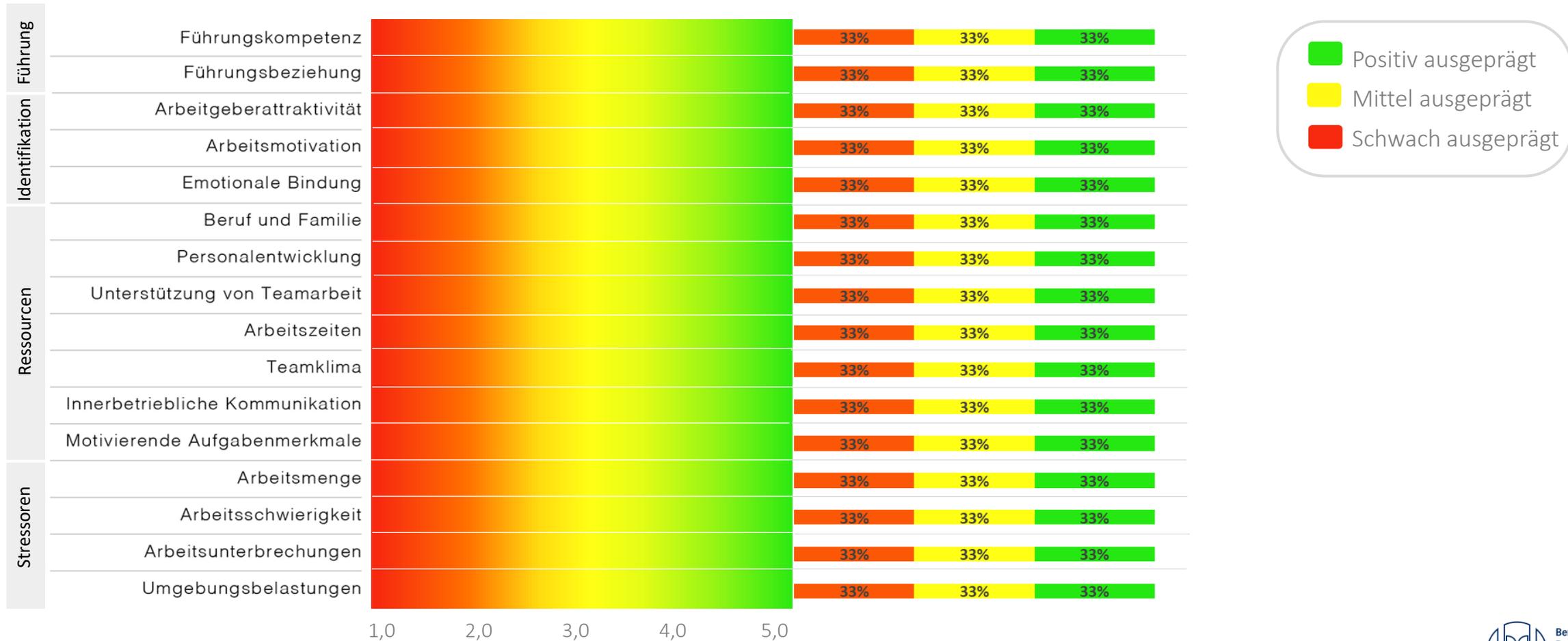
Darstellung der Ergebnisse – Hauptskalen.

Mittels der Darstellungen werden die Mittelwerte der Haupt- und Subskalen abgebildet.



Darstellung der Ergebnisse – Subskalen.

Über die Verteilung zeigt sich das Antwortverhalten der Mitarbeitenden.



- Positiv ausgeprägt
- Mittel ausgeprägt
- Schwach ausgeprägt

SKALEN (N=1545)	RELIABILITÄT (CRONBACH'S ALPHA)
Führung	0.96
Führungskompetenz	0.93
Führungsbeziehung	0.93
Identifikation	0.96
Arbeitgeberattraktivität	0.92
Arbeitsmotivation	0.94
Emotionale Bindung	0.93
Ressourcen	0.96
Beruf und Familie	0.78
Personalentwicklung	0.91
Unterstützung von Teamarbeit	0.92
Arbeitszeiten	0.71
Teamklima	0.91
Innerbetriebliche Kommunikation	0.91
Motivierende Aufgabenmerkmale	0.83
Belastungen	0.90
Arbeitsmenge	0.91
Arbeitsschwierigkeit	0.85
Arbeitsunterbrechungen	0.83
Umgebungsbelastungen	0.79

Die Kennzahl „Cronbach's Alpha“ ist ein Maß zur Bestimmung der internen Konsistenz einer Skala und gibt an, wie verlässlich die einzelnen Items ein latentes Konstrukt messen. Erstrebenswert sind Werte ab 0.7, Werte unter 0.5 gelten als nicht akzeptabel und Werte größer als 0.8 deuten auf eine hohe Reliabilität hin.



Skalenübergreifend zeigen sich sehr hohe Reliabilitätswerte

Das Instrument zur Arbeitsanalyse bietet ein breites Spektrum von Einsatzmöglichkeiten:

- Organisationsdiagnostik und -entwicklung
- Personaldiagnostik und -entwicklung
- Führungskräfteentwicklung
- Teamdiagnostik und -entwicklung
- Psychische Gefährdungsbeurteilung
- Arbeitsschutz & Arbeitssicherheit
- Betriebliches Gesundheitsmanagement

Ökonomischer und effizienter Einsatz.

Das Instrument zur Arbeitsanalyse ermöglicht eine schnelle und einfache Anwendung und bündelt alle relevanten Facetten für eine umfangreiche Arbeitsanalyse in einem Testverfahren.

Psychometrische Testgüte.

Der Fragebogen wurde statistisch überprüft und erfüllt die Gütekriterien psychometrischer Testkonstruktion (Objektivität, Validität und Reliabilität).

Praktische Nähe.

Alle Items des Fragebogens weisen eine hohe praktische Relevanz auf und sind passgenau aufeinander abgestimmt, um eine inhaltsvalide Erhebung zu gewährleisten.

Theoretische Fundierung.

Das Instrument zur Arbeitsanalyse kombiniert die Erfahrungen aus der Praxis mit wissenschaftlich fundierter, wirtschaftspsychologischer Expertise.

Individualisierung & Einsatzvielfalt.

Der Fragebogen kann branchenübergreifend für vielfältige Maßnahmen eingesetzt werden und ermöglicht bedarfsgerechte, individualisierte Lösungen (z.B. Erhebung von Gesamtstichproben, Subgruppen, Fokusgruppen, Führungskräfteinterviews).

Schnelle Ableitung von Maßnahmen.

Die diagnostischen Ergebnisse ermöglichen eine direkte Ableitung von Maßnahmen für die Praxis.

KONTAKT

Amberger Consulting GmbH

Friedhofstraße 8

D-40764 Langenfeld

Tel.: 02173-8930790

Fax: 02173-8930788

E-Mail: info@amberger-consulting.de

DISCLAIMER

Die Nutzungsrechte an allen im Rahmen der Präsentation vorgelegten Ergebnissen, Darstellungen und Materialien – auch und gerade an solchen, die nicht Gegenstand besonderer Rechte, insbesondere des Urheberrechts, sind – verbleiben bei der Amberger Consulting GmbH. Eine Bearbeitung, Veränderung, Vervielfältigung oder anderweitige Verwertung ist nur für interne Zwecke zulässig. Eine Veröffentlichung ist nur mit Zustimmung der Amberger Consulting GmbH zulässig.