
Kontexte einer Arbeitsanalyse

Maßnahmen zur Arbeitsplatz- und Organisationsgestaltung sowie Ermittlung von Schwachstellen im Arbeitsablauf

Ein Ziel von Arbeitsanalysen kann es sein, die Gestaltung des Arbeitsplatzes oder der gesamten Organisation genauer zu betrachten. Hierbei werden größtenteils Schwachstellen in den Arbeitsabläufen ermittelt, um diese durch gezielte Maßnahmen zu optimieren. Auch bei technischen oder organisatorischen Umstellungen kann eine Arbeitsanalyse einen wichtigen Beitrag zur Optimierung von Arbeitsplatz- und Organisationsgestaltung leisten. Ebenso können Kennwerte zur Höhe des Materialflusses (in der Produktion oder auch im Büro) oder Informationsflusses (direkt, per Post, per Email etc.) erhoben und daraus Maßnahmen zur Optimierung abgeleitet werden.

Ermittlung von Qualifikationsanforderungen und -inhalten (z.B. zur Entwicklung von Trainings-, Schulungs- und Ausbildungsinhalten)

Einzelne Arbeitsplätze werden hinsichtlich ihrer Anforderungen an den Mitarbeiter untersucht. Hierbei sollen die benötigten Anforderungen an den Mitarbeiter ermittelt werden, um die Inhalte von gezielten Trainings, Schulungen und Ausbildungen den Entwicklungsbedürfnissen der Mitarbeiter anzupassen.

Bestimmung von Eignungsanforderungen (z.B. Anforderungsanalyse für Assessment Center, Arbeitsplatzbewertung, Personalauswahl)

Soll eine Stelle in einer Organisation neu besetzt oder geschaffen werden, ist es sinnvoll, vorher herauszufinden, welche Anforderungen der zukünftige Stelleninhaber mitbringen sollte, um die Arbeitsaufträge effizient erfüllen zu können. Insbesondere bei der Konstruktion von Assessment Centern, aber auch bei der Personalauswahl allgemein sollte die Analyse der Eignungsanforderungen daher dem Auswahlprozess vorgezogen werden.

Vergleich verschiedener Arbeitstätigkeiten (z.B. zur Klassifikation von Berufen, Berufsberatung, Vergleich von Positionen)

Um Arbeitstätigkeiten vergleichbar zu machen, können im Rahmen einer Arbeitsanalyse verschiedene Kriterien dieser Tätigkeiten verglichen werden. Ähnlich wie bei der Bestimmung von Eignungsanforderungen können hierbei die formalen Qualifikationen der Stelleninhaber mit einbezogen werden, der Fokus liegt jedoch auf dem Vergleich der spezifischen Tätigkeiten wie z.B. der Anteil von selbstständiger Arbeit, Projektarbeit, Gruppenarbeit oder die Anzahl der unterstellten Mitarbeiter. Diese Analysen dienen zur besseren Einordnung der jeweiligen Tätigkeiten zu spezifischen Berufsbildern, die Grundlage für eine Berufsberatung sein kann. Ebenso können Positionen innerhalb einer Organisation anhand festgelegter Kriterien besser miteinander verglichen werden.

Lohn- und Gehaltsfindung

Die Analyse von Arbeitstätigkeiten, Verantwortungsbereich und formalen Qualifikationen eines Stelleninhabers kann zur Festlegung der Lohnstufe innerhalb einer Organisation hilfreich sein. Insbesondere bei neu geschaffenen Stellen können Vergleiche zu bereits bestehenden Stellen und deren -inhabern gezogen werden. Dies vereinfacht die Festlegung des Gehalts, da sich die Analyse an klaren Kennwerten (Arbeitszeit, -ort, -tätigkeiten, Verantwortungsbereich etc.) orientieren kann.

Leistungsbeurteilung

Bei der Leistungsbeurteilung wird ein Soll-Ist-Abgleich der zu erfüllenden Aufgaben und dem Grad, in dem der jeweilige Mitarbeiter diesen nachkommt, geleistet. Arbeitsanalysen können in diesem Fall als Grundlage zur Beurteilung der Leistungen des Mitarbeiters dienen, und deren Ergebnisse können in Mitarbeitergesprächen zurückgemeldet werden. Darauf aufbauend kann wiederum über Personalentwicklungsmaßnahmen nachgedacht werden.

Abschätzung von Technikfolgen

Werden neue Technologien in eine Organisation eingeführt, kann es sinnvoll sein, die Folgen, die sich hieraus für den einzelnen Mitarbeiter ergeben, genau zu analysieren. Wird z.B. ein neues Softwareprogramm eingeführt, kann eine Arbeitsanalyse noch ausstehenden Trainingsbedarf detailliert klären und den Mitarbeiter somit arbeitsfähig machen.

Arbeits- und Gesundheitsschutz (z.B. Unfallverhütung, Vermeidung von berufsbedingten Erkrankungen oder psychischen Belastungen)

Insbesondere in der Produktion kann eine Arbeitsanalyse Unfälle und berufsbedingte Erkrankungen vermeiden und psychische Belastungen reduzieren. Durch die gezielte Analyse der Arbeitsbedingungen und möglicher Gefahren wie Lärm, giftige Chemikalien oder einseitige Belastungen während der täglichen Arbeit können Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (wie z.B. das Tragen von Helmen oder Schutzkleidung) eingeleitet werden.

Entwicklung von Anreizsystemen

Anreizsysteme innerhalb einer Organisation können materieller oder immaterieller Art sein und die Mitarbeiter auf verschiedene Weise ansprechen. Ein klassischer materieller Anreiz ist der Lohn, wohingegen die Art der Arbeitsgestaltung beispielsweise als immaterieller Anreiz gewertet werden kann, der die Motivation des Individuums fördern kann. Um diese Anreizsysteme zu entwickeln, bedarf es einer genauen Analyse der Bedürfnisse der Mitarbeiter und der Arbeitstätigkeiten.

Überprüfung wissenschaftlicher Theorien

In der Wissenschaft entwickelte Theorien z.B. zum Thema der Arbeitsgestaltung können durch empirisch durchgeführte Arbeitsanalysen bestätigt oder verworfen werden.