



Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Johannes Kepler Universität Linz

Inhaltsverzeichnis

Arbeit - Alter - Anerkennung

Eine Studie im Auftrag von



Kammer für Arbeiter und Angestellte
Oberösterreich



Oberösterreichische Landesregierung

AutorInnen: Walter Blumberger – Renate Sepp – Sabine Affenzeller

Februar 2004



Methode der Untersuchung

Schriftliche Befragung

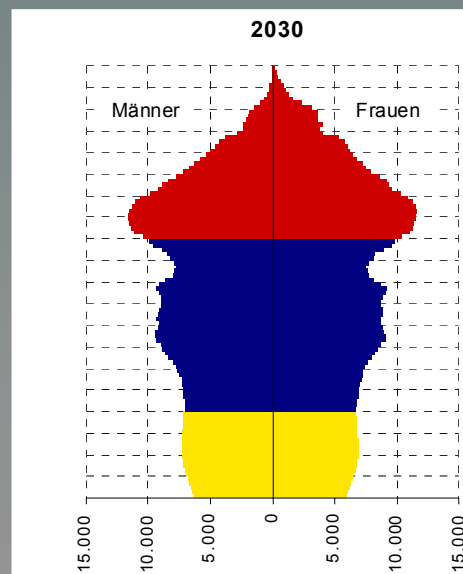
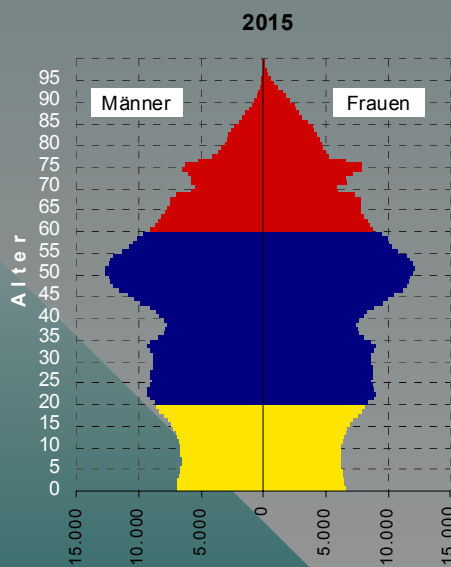
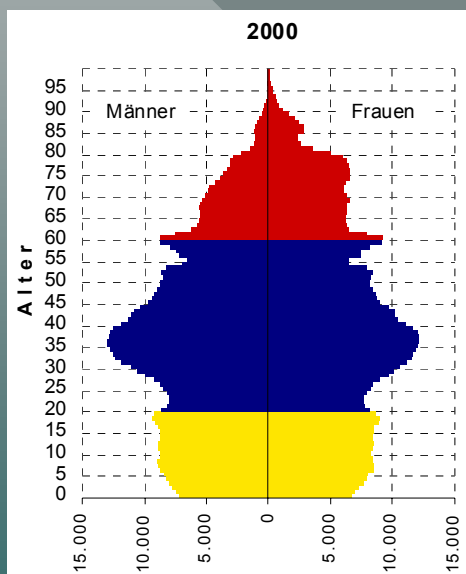
**Stichprobe: 843 Befragte Mitglieder der
Arbeiterkammer**

Befragungszeitpunkt: Juni/Juli 2003

- **Stichprobe entspricht der Geschlechtsverteilung der Grundgesamtheit**
- **Jüngere ArbeitnehmerInnen (bis 25 Jahre) sind etwas geringer in der Stichprobe vertreten als es ihrem Anteil in der Grundgesamtheit entspricht.**
- **Personen mit höherem Bildungsabschluss sind etwas häufiger in der Stichprobe vertreten als es ihrem Anteil in der Grundgesamtheit entspricht.**
- **Maximaler Stichprobenfehler +/- 3,4%**

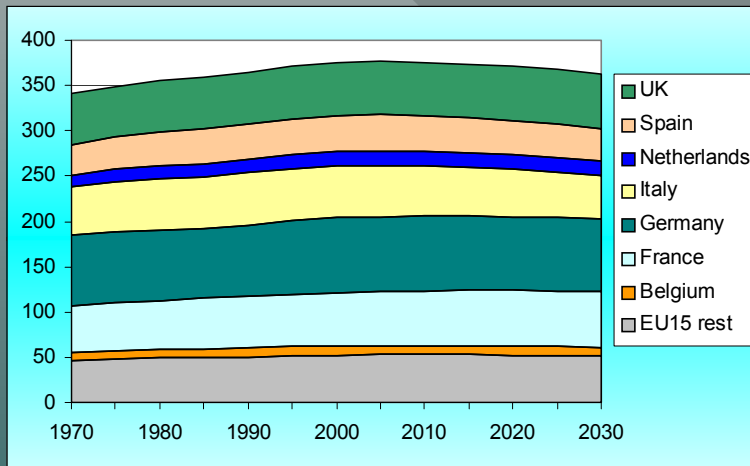
Agequake

Bevölkerungsprognose Österreich 2000 – 2030



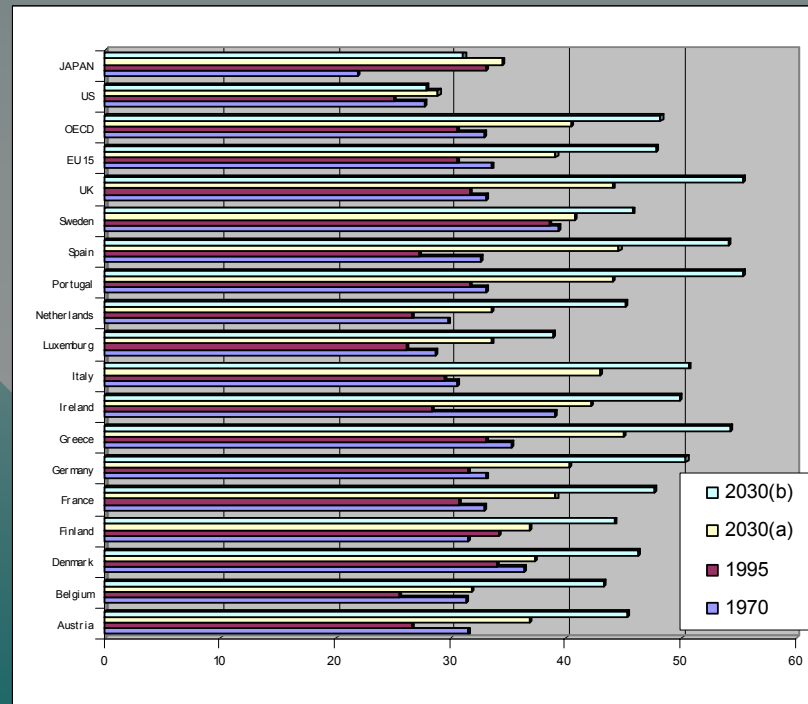
Demografischer Wandel – nicht nur in Österreich!

Bevölkerungsentwicklung bis 2030

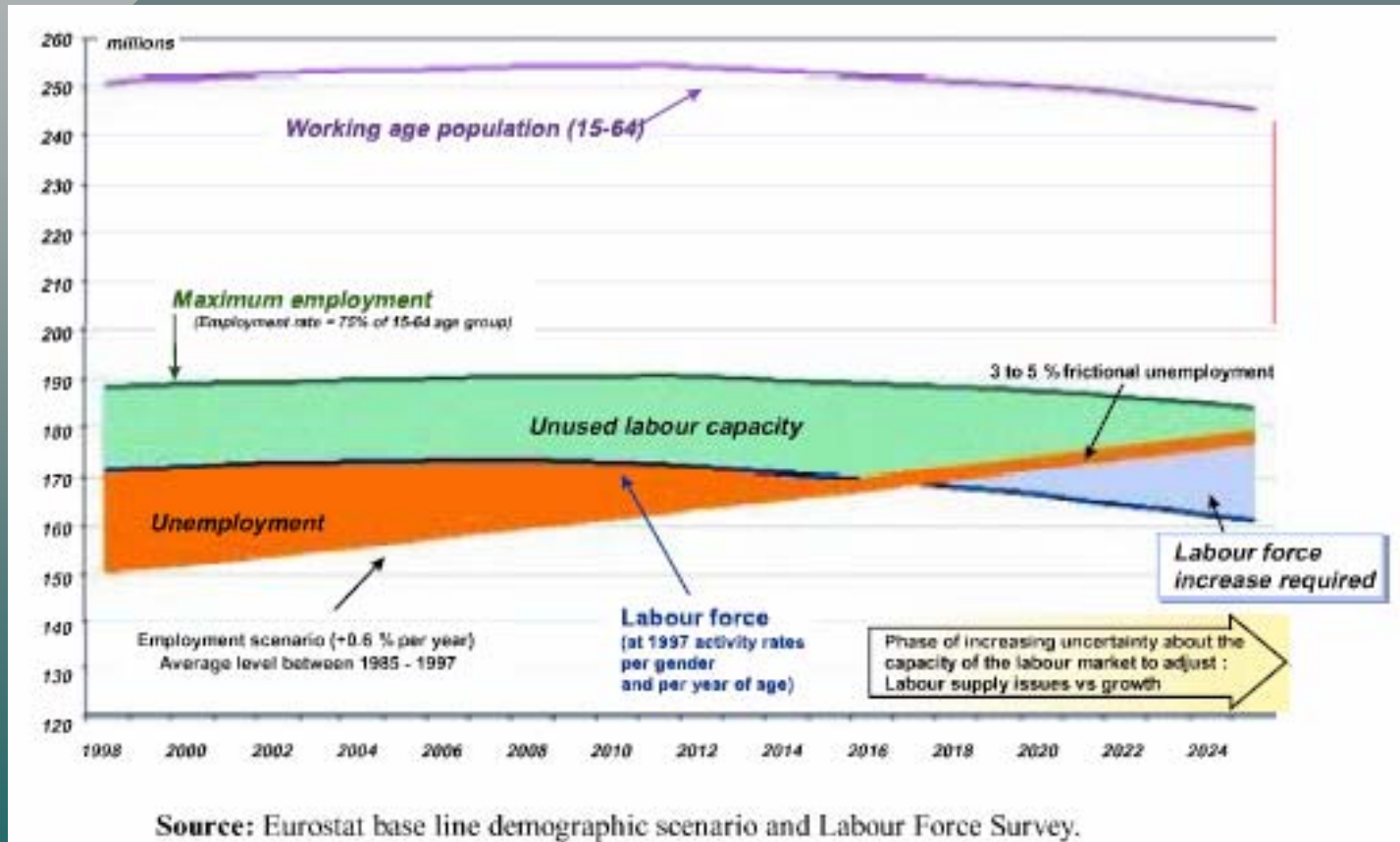


Quelle: www.alive-eu.org (Abfrage 22.11.2003)

Anteil der über 45-jährigen Beschäftigten steigt



Zusammenhang von demografischer Entwicklung, Beschäftigung und Wachstum 1998 – 2025 in den EU15 Ländern (aus: Walker 2001)





Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Johannes Kepler Universität Linz

Wichtig sind:

Gute Arbeitsbeziehungen zu den KollegInnen
Sicherer Arbeitsplatz
Leistungsgerechtes Einkommen
Gute Arbeitsbeziehung zum Vorgesetzten
Zufriedenstellende Arbeitszeitregelung
Gesunde Arbeitsplatzgestaltung
Gute Ausstattung am Arbeitsplatz

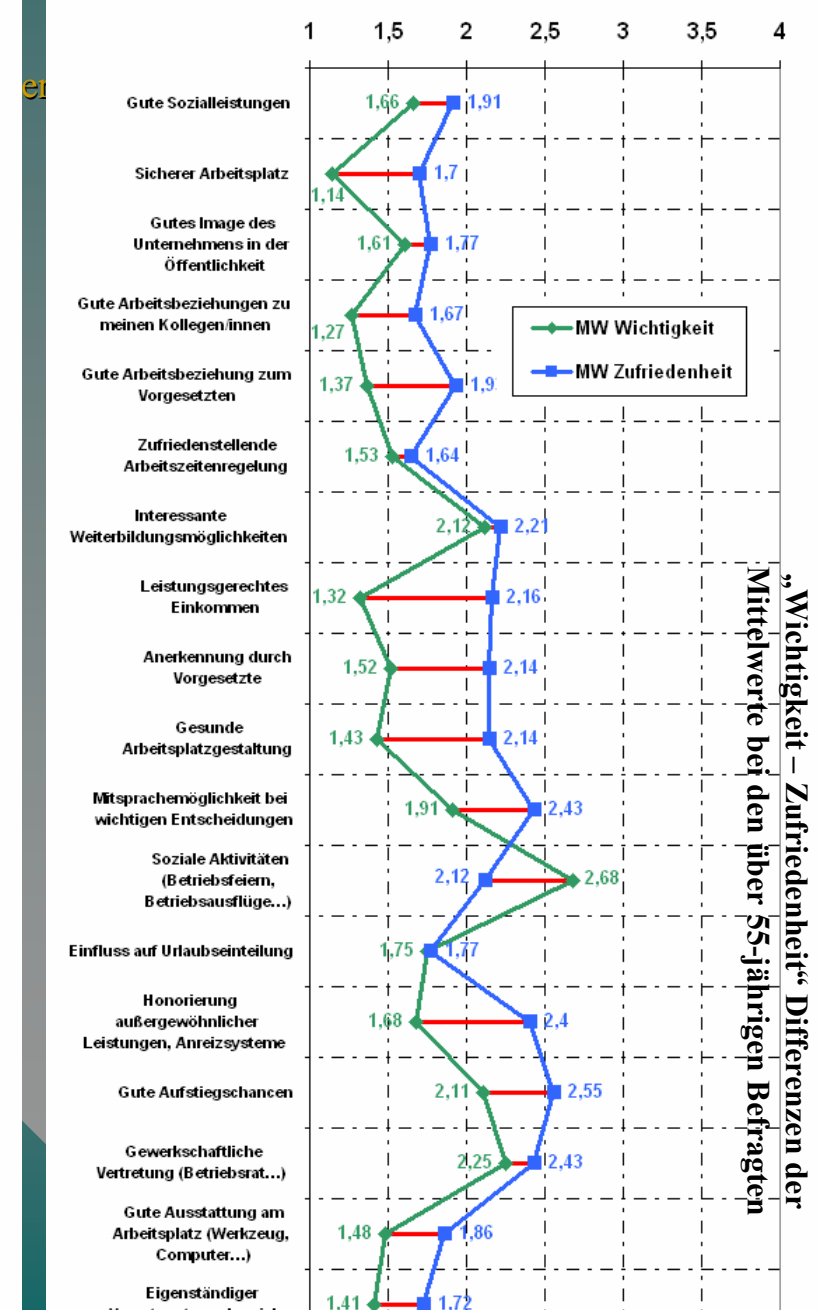
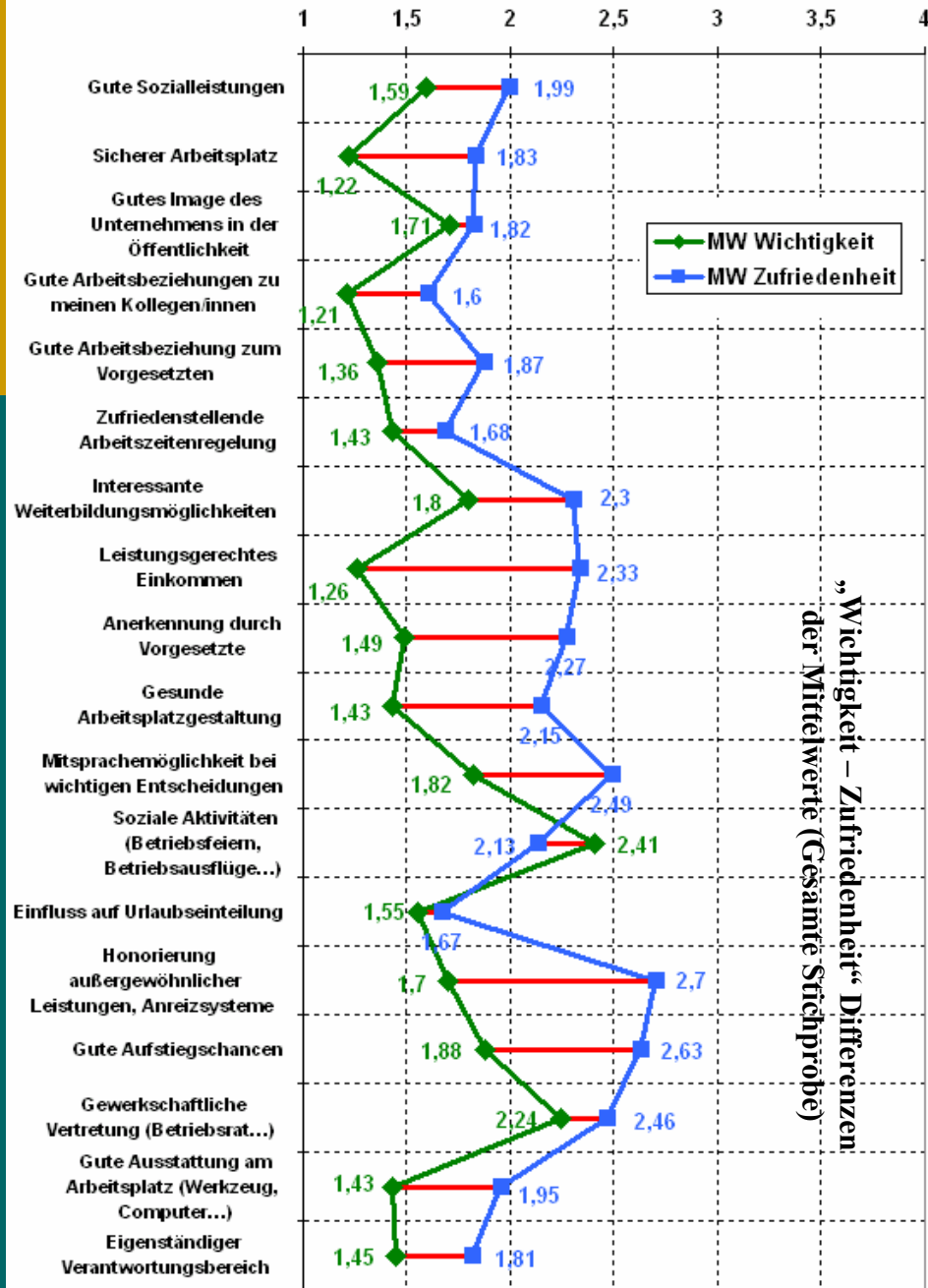
Zufrieden ist man mit:

Arbeitsbeziehung zu den KollegInnen
Urlaubsregelung
Persönliche Arbeitszeitregelung
Eigenständigem Verantwortungsbereich
Image des Unternehmens in der Öffentlichkeit

- Erwartungen an den Arbeitsplatz
- Störungen am Arbeitsplatz
- Modernisierungserfahrungen
- Diversity-kulturelle Aspekte

- Erwartungen an den Arbeitsplatz
- Störungen am Arbeitsplatz
- Modernisierungserfahrungen
- Diversity-kulturelle Aspekte

Arbeitszufriedenheit



ITEMS ZUR WICHTIGKEIT	↑ ↓		Alterskohorten				
	Frauen (n=372)	Männer (n=465)	Bis 25- Jährige (n=112)	26 bis 35- Jährige (n=214)	36 bis 45- Jährige (n=261)	46 bis 55- Jährige (n=192)	Über 55- Jährige (n=44)
Gute Sozialleistungen			↑	↑	↓		
Sicherer Arbeitsplatz						↑	↑
Gutes Image des Unternehmens in der Öffentlichkeit						↑	↑
Gute Arbeitsbeziehungen zu meinen Kollegen/innen			↑				
Gute Arbeitsbeziehung zum Vorgesetzten	↑						
Zufriedenstellende Arbeitszeitregelung	↑	↓					
Interessante Weiterbildungsmöglichkeiten			↑	↑		↓	↓
Leistungsgerechtes Einkommen			↑				
Anerkennung durch Vorgesetzte							
Gesunde Arbeitsplatzgestaltung						↑	
Mitsprachemöglichkeit bei wichtigen Entscheidungen							
Soziale Aktivitäten (Betriebsfeiern, Betriebsausflüge...)			↑				
Einfluss auf Urlaubseinteilung	↑	↓	↑			↓	↓
Honorierung außergewöhnlicher Leistungen, Anreizsysteme							
Gute Aufstiegschancen			↑				
Gewerkschaftliche Vertretung (Betriebsrat...)							
Gute Ausstattung am Arbeitsplatz (Werkzeug, Computer...)			↑				
Eigenständiger Verantwortungsbereich							

Komponente	Variable
Komponente 1 Karriere- bzw. laufbahnförderliche Unternehmensbedingungen	Gute Aufstiegschancen (0,730)
	Eigenständiger Verantwortungsbereich (0,702)
	Mitsprachemöglichkeiten bei wichtigen Entscheidungen (0,680)
	Interessante Weiterbildungsmöglichkeiten (0,654)
	Honorierung außergewöhnlicher Leistungen, Anreiz-systeme (0,595)
	Gute Ausstattung am Arbeitsplatz (0,542)
Komponente 2 Arbeitsbeziehungen und Anerkennung	Gute Arbeitsbeziehung zum Vorgesetzten (0,843)
	Gute Arbeitsbeziehung zu KollegInnen (0,759)
	Anerkennung durch Vorgesetzte (0,532)
Komponente 3 <u>Kollegialer Zusammenhalt</u>	Soziale Aktivitäten (Betriebsfeiern, -Ausflüge) (0,716)
	Gewerkschaftliche Vertretung (0,696)
	Gesunde Arbeitsplatzgestaltung (0,325)
Komponente 4 Prestige und Sicherheit	Sicherer Arbeitsplatz (0,745)
	Gute Sozialleistungen (0,619)
	Gutes Image des Unternehmens in der Öffentlichkeit (0,570)
Komponente 5 Zeitautonomie und leistungsorientierte Honorierung („Ich-AG“)	Zufriedenstellende Arbeitszeitenregelung (0,716)
	Leistungsgerechtes Einkommen (0,564)

Komponente	Variable
Komponente 1 Karriere- bzw. laufbahnförderliche Unternehmensbedingungen	Gute Aufstiegschancen (0,730)
	Eigenständiger Verantwortungsbereich (0,702)
	Mitsprachemöglichkeiten bei wichtigen Entscheidungen (0,680)
	Interessante Weiterbildungsmöglichkeiten (0,654)
	Honorierung außergewöhnlicher Leistungen, Anreizsysteme (0,595)
	Gute Ausstattung am Arbeitsplatz (0,542)
Komponente 2 Arbeitsbeziehungen und Anerkennung	Gute Arbeitsbeziehung zum Vorgesetzten (0,843)
	Gute Arbeitsbeziehung zu KollegInnen (0,759)
	Anerkennung durch Vorgesetzte (0,532)
Komponente 3 Kollegialer Zusammenhalt	Soziale Aktivitäten (Betriebsfeiern, -Ausflüge) (0,716)
	Gewerkschaftliche Vertretung (0,696)
	Gesunde Arbeitsplatzgestaltung (0,325)
Komponente 4 Prestige und Sicherheit	Sicherer Arbeitsplatz (0,745)
	Gute Sozialleistungen (0,619)
	Gutes Image des Unternehmens in der Öffentlichkeit (0,570)
Komponente 5 Zeitautonomie und leistungsorientierte Honorierung	Zufriedenstellende Arbeitszeitenregelung (0,716)
	Leistungsgerechtes Einkommen (0,564)

Komponenten wichtiger Arbeitsbedingungen

Arbeitsstörungen

1=stimme zu; 2=stimme eher zu; 3=stimme eher nicht zu; 4=stimme nicht zu	1	2	3	4
Die Arbeit ist langweilig und eintönig. (n=828)	1,9%	8,7%	36,2%	53,1%
	16	72	300	440
Das Arbeitstempo ist schnell, es herrscht Termindruck. (n=833)	26,2%	38,5%	23,9%	11,4%
	218	321	199	95
Ich muss Überstunden / Mehrstunden machen. (n=830)	21,3%	28,4%	28,3%	21,9%
	177	236	235	182
Es gibt viel Leerlauf. (n=823)	1,9%	9,5%	40,1%	48,5%
	16	78	330	399
Ich werde für meine Arbeit unzureichend informiert. (n=833)	3,5%	15,2%	41,2%	40,1%
	29	127	343	334
Ich werde häufig bei der Arbeit unterbrochen. (n=829)	12,9%	25,1%	36,4%	25,6%
	107	208	302	212
Die Arbeitszeitregelung ist ungünstig. (n=824)	5,3%	10,9%	26,2%	57,5%
	44	90	216	474
Ich komme zu keiner Arbeitspause. (n=827)	6,2%	14,4%	30,5%	49,0%
	51	119	252	405
Die Arbeitsabläufe sind umständlich. (n=825)	3,9%	16,6%	45,1%	34,4%

1=stimme zu; 2=stimme eher zu; 3=stimme eher nicht zu; 4=stimme nicht zu	1	2	3	4
In unserem Unternehmen ändert sich ständig etwas, es wird immer schwieriger, sich anzupassen. (n=838)	13,5%	27,6%	36,6%	22,3%
	113	231	307	187
Das neue Schlagwort heißt „Mobilität“. Ständige Verfügbarkeit ist gefragt. (n=834)	31,7%	34,5%	21,3%	12,5%
	264	288	178	104
Die Arbeitsabläufe verändern sich ständig, ich habe den Eindruck, dass meine Qualifizierung längst überholt ist. (n=834)	3,9%	13,2%	43,4%	39,5%
	33	110	363	330
Der technische Fortschritt hat meinen Arbeitsablauf erleichtert. (n=834)	28,2%	34,9%	23,5%	13,4%
	235	291	196	112
Die Arbeit hat höchste Priorität für mich. (n=827)	24,9%	42,4%	23,8%	8,8%
	206	351	197	73
Heutzutage wird viel mehr verlangt, als nur eine gute Ausbildung. (n=829)	52,8%	39,3%	5,7%	2,2%
	438	326	47	18
Es bleibt keine Zeit für Haus-/ Familienarbeit. (n=834)	10,6%	26,9%	39,3%	23,3%
	88	224	328	194
Der technische Fortschritt hat Arbeitsplätze in unserem Betrieb gekostet. (n=829)	18,0%	14,6%	24,1%	43,3%
	149	121	200	359
Man muss immer mehr in kürzerer Zeit arbeiten. (n=834)	35,5%	32,3%	21,0%	11,3%



Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Johannes Kepler Universität Linz



Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Johannes Kepler Universität Linz

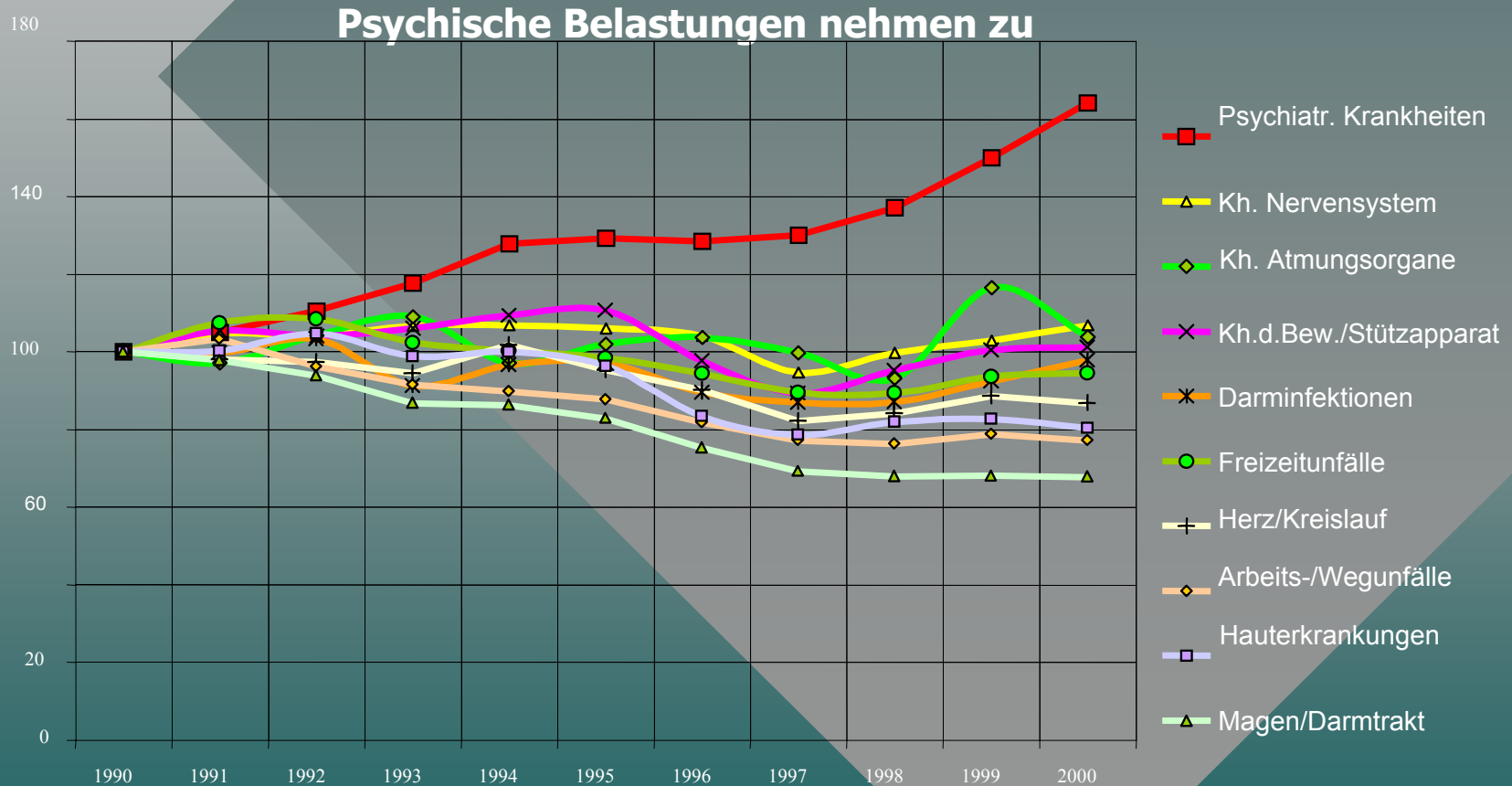
Welchen Eindruck haben Sie vom Umgang mit den Arbeitskräften in Ihrem Unternehmen? Treffen folgende Aussagen in Ihrem Unternehmen zu?

Mehrfachangaben; 1= trifft stark zu; 2= trifft eher zu; 3= trifft eher nicht zu; 4= trifft gar nicht zu	1	2	3	4
„Mit Vierzig gehört man schon zum alten Eisen.“ (n=831)	9,0%	15,2%	46,3%	29,5%
	75	126	385	245
Elternkarenz ist mit beruflichen Nachteilen verbunden. (n=799)	16,8%	33,0%	35,5%	14,6%
	134	264	284	117
Ausländer/innen werden benachteiligt. (n=807)	3,7%	10,4%	42,9%	43,0%
	30	84	346	347
Für Männer ist der berufliche Aufstieg leichter als für Frauen. (n=828)	20,2%	31,4%	31,0%	17,4%
	167	260	257	144
Ältere sind zu teuer. (n=820)	17,6%	29,1%	38,4%	14,9%
	144	239	315	122
Die Zusammenarbeit zwischen Jungen und Alten funktioniert schlecht. (n=830)	3,0%	12,5%	48,8%	35,7%



Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Johannes Kepler Universität Linz

Belastungen und Beanspruchungen haben sich verändert



Quelle: OÖ GKK; „Berufsbezogene Diagnostik bei (drohendem) Langzeitkrankenstand“
 Menschen im Langzeitkrankenstand – Die Situation danach; IBE-Studie, 2001.

Belastungen im Wandel der Zeit

Items	ja			gleich geblieben			ganz im Gegenteil		
	Gesamt	♀	♀	Gesamt	♂	♀	Gesamt	♂	♀
Die körperliche Belastung hat abgenommen.	27,6%	31,0%	23,4%	56,8%	54,6%	59,5%	15,6%	14,5%	17,1%
	224	139	85	461	245	216	127	65	62
Die psychische Belastung hat zugenommen.	55,9%	63,2%	46,9%	36,8%	33,1%	41,5%	7,3%	3,7%	11,7%
	461	288	173	304	151	153	60	17	43
Es ist zu neuen Belastungsformen gekommen.	50,6%	54,8%	45,4%	42,0%	39,5%	45,1%	7,4%	5,7%	9,6%
	417	251	166	346	181	165	61	26	35
Die Vereinbarkeit zwischen Arbeit und Privat ist leichter organisierbar geworden.	22,0%	20,0%	24,5%	54,4%	52,8%	56,3%	23,7%	27,2%	19,2%
	181	92	89	448	243	205	195	125	70
Durch arbeitsplatzgestaltende Maßnahmen hat sich die Belastung reduziert.	14,9%	15,5%	14,2%	65,0%	64,5%	65,7%	20,1%	20,1%	20,1%
	121	70	51	528	292	236	163	91	72
Mein Bewusstsein hat sich verändert, ich kann besser „auf mich schauen“.	40,1%	36,0%	45,4%	49,6%	53,5%	44,8%	10,2%	10,5%	9,8%
	330	164	166	408	244	164	84	48	36

Anmerkung: Gesamtstichprobe: n=837; Männer: n=465; Frauen: n=372.

Das n variiert je Item nur geringfügig; auffällige geschlechtsspezifische Unterschiede sind in der Tabelle besonders hervorgehoben.

Belastungen am Arbeitsplatz

Am häufigsten fühlen sich die Befragten belastet durch:

Zeitdruck	56,2%
Arbeitshaltungen	51,5%
Personalmangel	48,2%
Arbeitsumgebung	46,6%
Hohe Verantwortung	44,8%



Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Johannes Kepler Universität Linz



Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Johannes Kepler Universität Linz



Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Johannes Kepler Universität Linz

Das Berufsleben über 45-Jähriger ist beeinflusst

durch Arbeitsunfall/Berufskrankheit	13%
durch Erkrankungen	18%

Körperlich fühlen sich über 45-Jährige stärker belastet

	Unter 45 Jahre	Über 45 Jahre
Männer	34,5%	40,5%
Frauen	31,8%	41,6%

Psychisch fühlen sich über 45-jährige Männer stärker belastet

	Unter 45 Jahre	Über 45 Jahre
Männer	42,5%	45,7%
Frauen	34,7%	25,0%

Betriebliche gesundheitsfördernde Maßnahmen

Werden folgende gesundheitsfördernde Maßnahmen in Ihrem Unternehmen gesetzt?	ja		nein	
	absolut	relativ	absolut	relativ
Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit in meinem Arbeitsumfeld. (n=812)	632	77,8%	180	22,2%
Besondere belastende Tätigkeiten werden nur eine begrenzte Zeit ausgeübt. (n=802)	422	52,6%	380	47,4%
Konfliktsituationen/ Mobbing wird entgegengewirkt. (n=792)	429	54,2%	363	45,8%
Während der Arbeitszeit können gesundheitsfördernde Angebote (Turnen, Info-, Stress-, Ernährungsseminare, Gesundheitszirkel...) besucht werden. (n=831)	85	10,2%	746	89,8%
Betriebsärztliche Betreuung. (n=826)	431	52,2%	395	47,8%

Anmerkung: In jeder Zeile war das Zutreffende anzukreuzen.



Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Johannes Kepler Universität Linz

Gesundheitsbezogene Absenzen 2002

Anzahl	absolut	relativ
1 bis 3 Tage	127	22,2%
4 bis 7 Tage	179	31,3%
8 bis 14 Tage	144	25,2%
15 bis 41 Tage	86	15,1%
42 Tage und mehr	35	6,1%
Gesamt	571	100,0%

Gesundheitsbezogene Absenzen 2002

Anzahl	absolut	relativ
1 bis 3 Tage	127	22,2%
4 bis 7 Tage	179	31,3%
8 bis 14 Tage	144	25,2%
15 bis 41 Tage	86	15,1%
42 Tage und mehr	35	6,1%
Gesamt	571	100,0%

Teilnahme an der Weiterbildung im Jahr 2002

Geschlecht	Teilnahme		Gesamt
	ja	nein	
Frauen	180	180	360
in %	50,0%	50,0%	100,0%
Männer	218	231	449
in %	48,6%	51,4%	100,0%
Gesamt	398	411	809
in %	49,2%	50,8%	100,0%

Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen

Berufliche Weiterbildung

Frauen unter 45 Jahre: 83%

Frauen über 45 Jahre: 17%

Männer unter 45 Jahre: 74%

Männer über 45 Jahre: 26%



Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Johannes Kepler Universität Linz

Bildungskonto

Weiterbildungshindernisse

Über 45 – Jährige sagen ...

Weiterbildung ...	Frauen	Männer
nützt mir in der Arbeit nicht viel	59,4%	53,1%
wird in meiner Position nicht anerkannt	36,8%	26,5%
wird mir nicht angeboten	34,7%	28,6%
bin dafür zu alt	38,5%	38,8%
für Familie und Privatleben bleibt zuwenig Zeit	17,9%	20,4%
zu teuer, kann ich mir nicht leisten	13,7%	16,3%

Weiterbildungshindernisse

Über 45 – Jährige sagen ...

Weiterbildung ...	Frauen	Männer
nützt mir in der Arbeit nicht viel	59,4%	53,1%
wird in meiner Position nicht anerkannt	36,8%	26,5%
wird mir nicht angeboten	34,7%	28,6%
bin dafür zu alt	38,5%	38,8%
für Familie und Privatleben bleibt zuwenig Zeit	17,9%	20,4%
zu teuer, kann ich mir nicht leisten	13,7%	16,3%

Weiterbildungshindernisse

Über 45 – Jährige sagen ...

Weiterbildung ...	Frauen	Männer
nützt mir in der Arbeit nicht viel	59,4%	53,1%
wird in meiner Position nicht anerkannt	36,8%	26,5%
wird mir nicht angeboten	34,7%	28,6%
bin dafür zu alt	38,5%	38,8%
für Familie und Privatleben bleibt zuwenig Zeit	17,9%	20,4%
zu teuer, kann ich mir nicht leisten	13,7%	16,3%

Neues Lernen

Über 45-Jährige wollen:

- mit Gleichaltrigen lernen
- unmittelbare Erklärungen haben
- praxisnahe Lernen

Neues Lernen

Über 45-Jährige wollen:

- mit Gleichaltrigen lernen
- unmittelbare Erklärungen haben
- praxisnahe Lernen

Älteren werden zugeschrieben ...

Erfahrungswissen	91,2% (1,2%)
Arbeitsmoral	60,9% (2,5%)
Führungsfähigkeit	52,0% (2,6%)
Einstellung zur Qualität	52,0% (1,7%)
Zuverlässigkeit	48,9% (0,4%)
Loyalität	45,2% (2,3%)

(Angaben für Jüngere in Klammer)



Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Johannes Kepler Universität Linz



Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Johannes Kepler Universität Linz



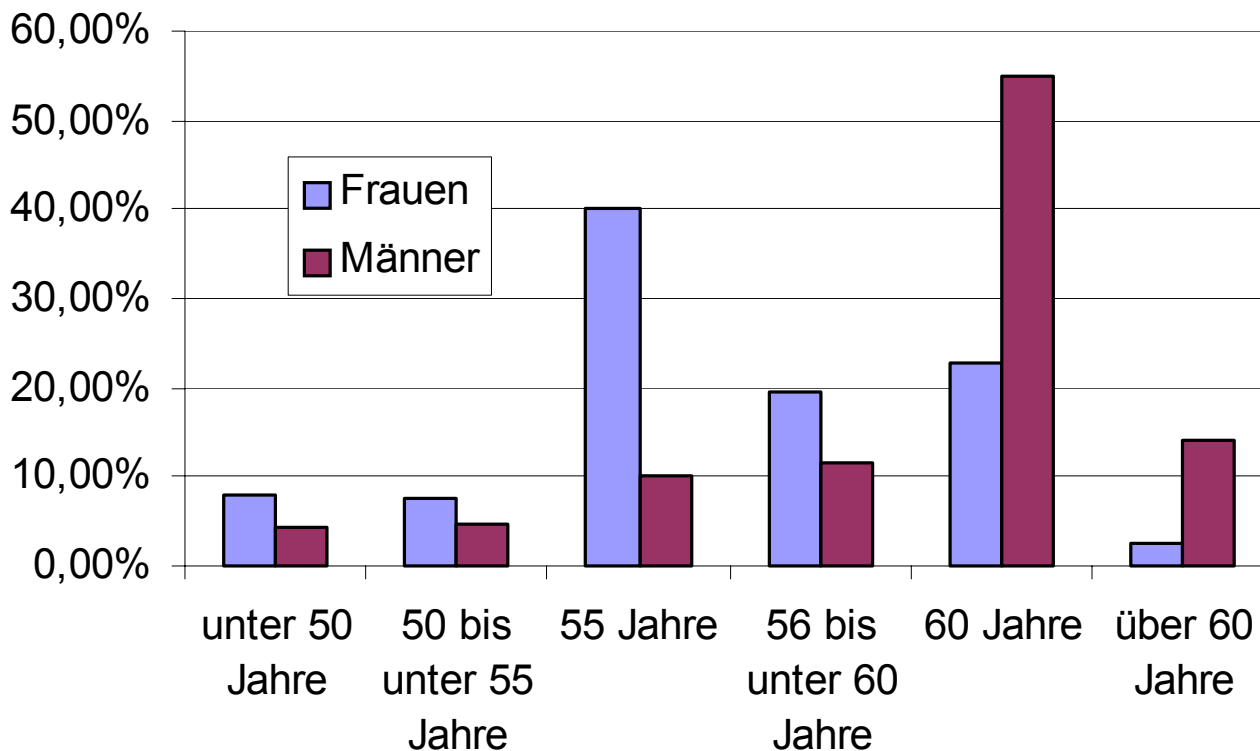
Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Johannes Kepler Universität Linz

Wünschenswerte Arbeitszeitmodelle

	Frauen		Männer	
	Ja	Nein	Ja	Nein
Altersteilzeit	50,3%	49,7%	46,4%	53,6%
Selbstbestimmter Pensions- termin, aliquot verringerte Pension	67,3%	32,7%	73,2%	26,8%
Länger arbeiten, höhere Pension	29,4%	70,6%	26,1%	73,9%
Länger arbeiten, kürzere Arbeitszeit (Teilzeit)	33,4%	66,6%	24,5%	75,5%

Zeit ist mehr Wert als Geld, besonders für über 45Jährige.

Wunschkürzelung mit Jahren





Ältere werden zur größten Beschäftigtengruppe

Herausforderung an Betriebe und ArbeitnehmerInnen

KV3L = 60+

Kultureller Wandel

Verschleißminderung

Lebenslanges Lernen

Aktive Teilhabe am Erwerbsleben auch über 60

Gesundheitsförderliche Arbeitsplätze gestalten

Gesundheitlichen Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz sind noch immer sehr viele Berufstätige ausgesetzt. Betroffen sind von Umwelteinflüssen bis zu 28%, von schädlichen Arbeitsstoffen bis zu 7%, von regelmäßiger Bildschirmarbeit 21% und schweren körperlichen Belastungen 24%.

Alterskritische Belastungen sind

- Körperliche anstrengende Arbeiten
- Einseitig belastende Tätigkeiten
- Hitze, Lärm, schlechte Beleuchtung
- Arbeiten unter Zeitdruck

Quelle: INQA

Über 45-Jährige sind besonders belastet durch:

- Umwelteinflüsse 48%
- Regelmäßige Bildschirmarbeit 19%
- Einseitige Belastungen 51%
- Zeitdruck 60%

Quelle: IBE Studie.

MitarbeiterInnen können und wollen bis 55+/60+ arbeiten wenn ...

**.. die Arbeitsbedingungen
gesundheitsförderlich sind.**

**.. sie weiterbildungsaktiv sein
können.**

**... ein wertschätzender
Umgang erlebt wird**

**.. sie eine lernförderliche
soziale Umgebung haben.**

**.. sie nicht berufsbedingt
gesundheitlich beeinträchtigt
sind.**

**.. sie mit ihrer Arbeit, den Arbeitsbeziehungen
und ihrer Berufslaufbahn zufrieden sind.**

**und ihrer Firma
treu sind.**

**.. wenn erworbene Fertigkeiten
und Fähigkeiten als Grundlage
für neue Qualifikationen
erfahren werden**



Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Johannes Kepler Universität Linz



Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Johannes Kepler Universität Linz



Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Johannes Kepler Universität Linz



Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Johannes Kepler Universität Linz



Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Johannes Kepler Universität Linz



Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Johannes Kepler Universität Linz