



Elders

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

**Ältere Beschäftigte in betrieblichen
Veränderungsprozessen:
Österreich & internationale Befunde
zu Gesundheit und Wellbeing**

Aspekte aus dem aktuellen EU-Projekt ELDERS

**Mag. Kurt Schmid
ibw**

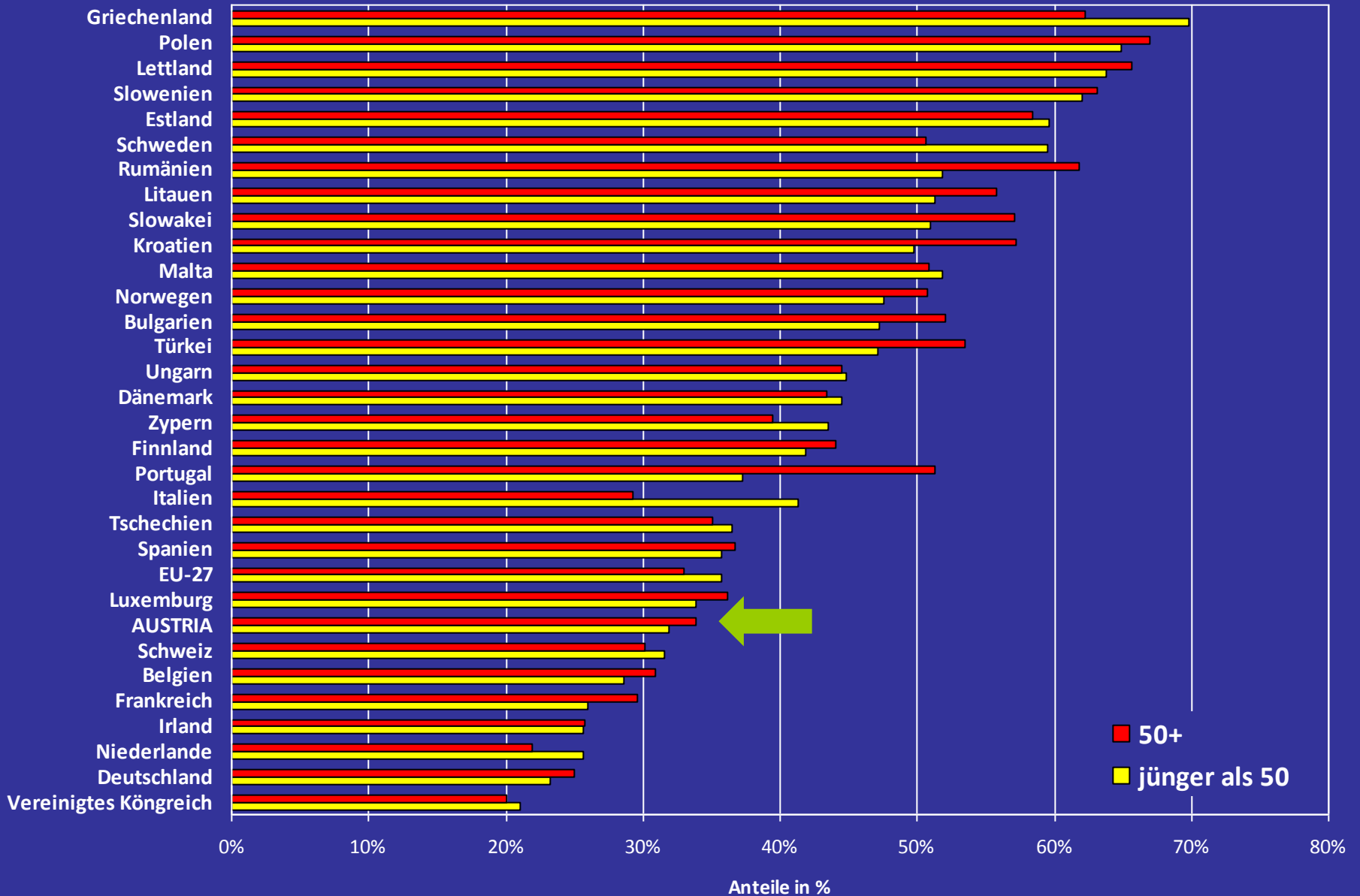
Overview

- *Arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme im internationalen Vergleich (EWCS 2005)*
- *Highlights aus der ELDERS-Befragung für Österreich*

Grundproblem:

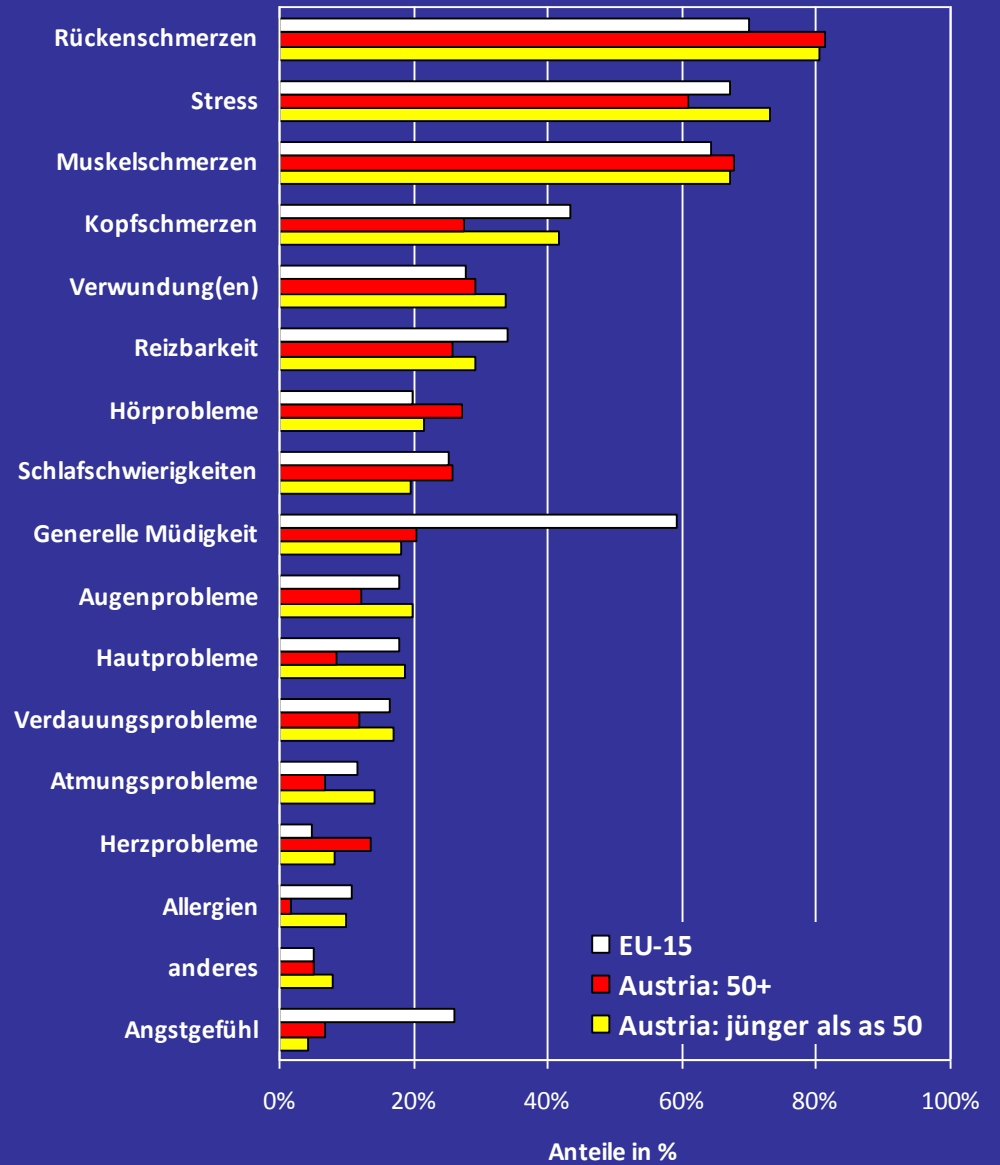
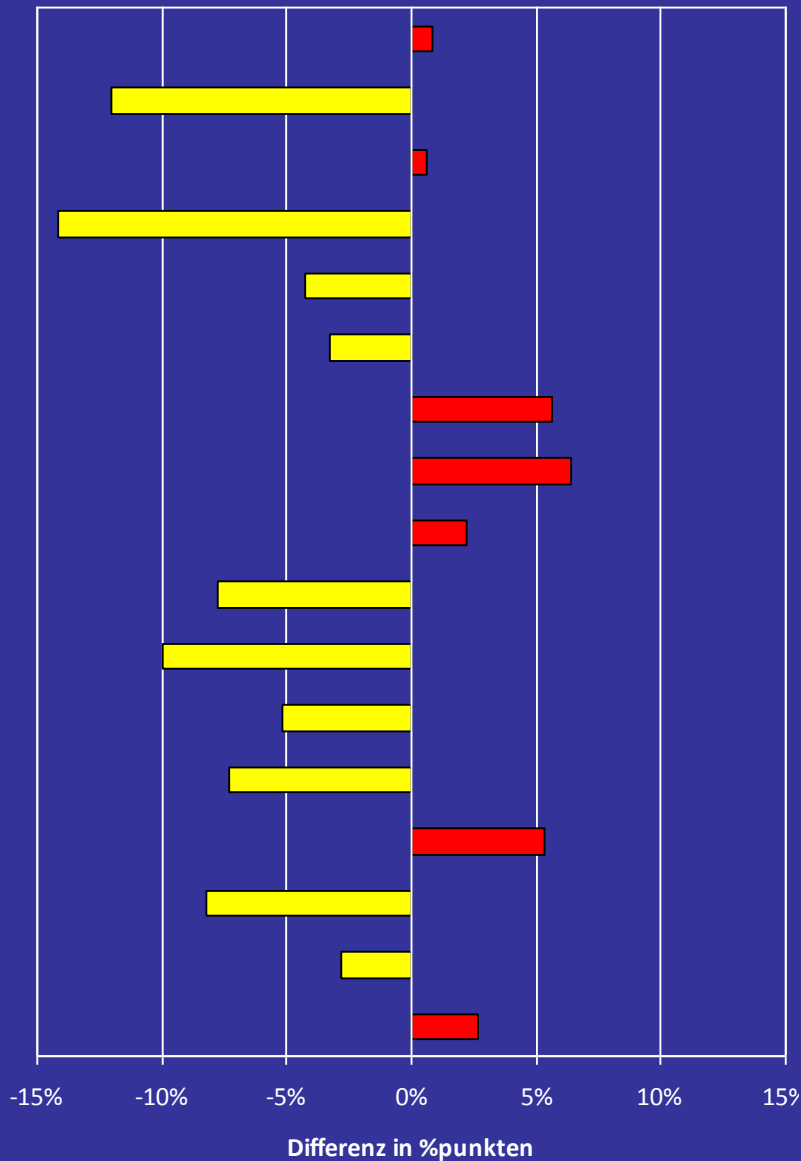
Rudimentäre Datenlage zu betrieblichen Veränderungen sowie zu Arbeitsbelastungen & Auswirkungen auf Gesundheit und Erwerbsverhalten

„Beeinflusst ihre Arbeit ihre Gesundheit?“ I

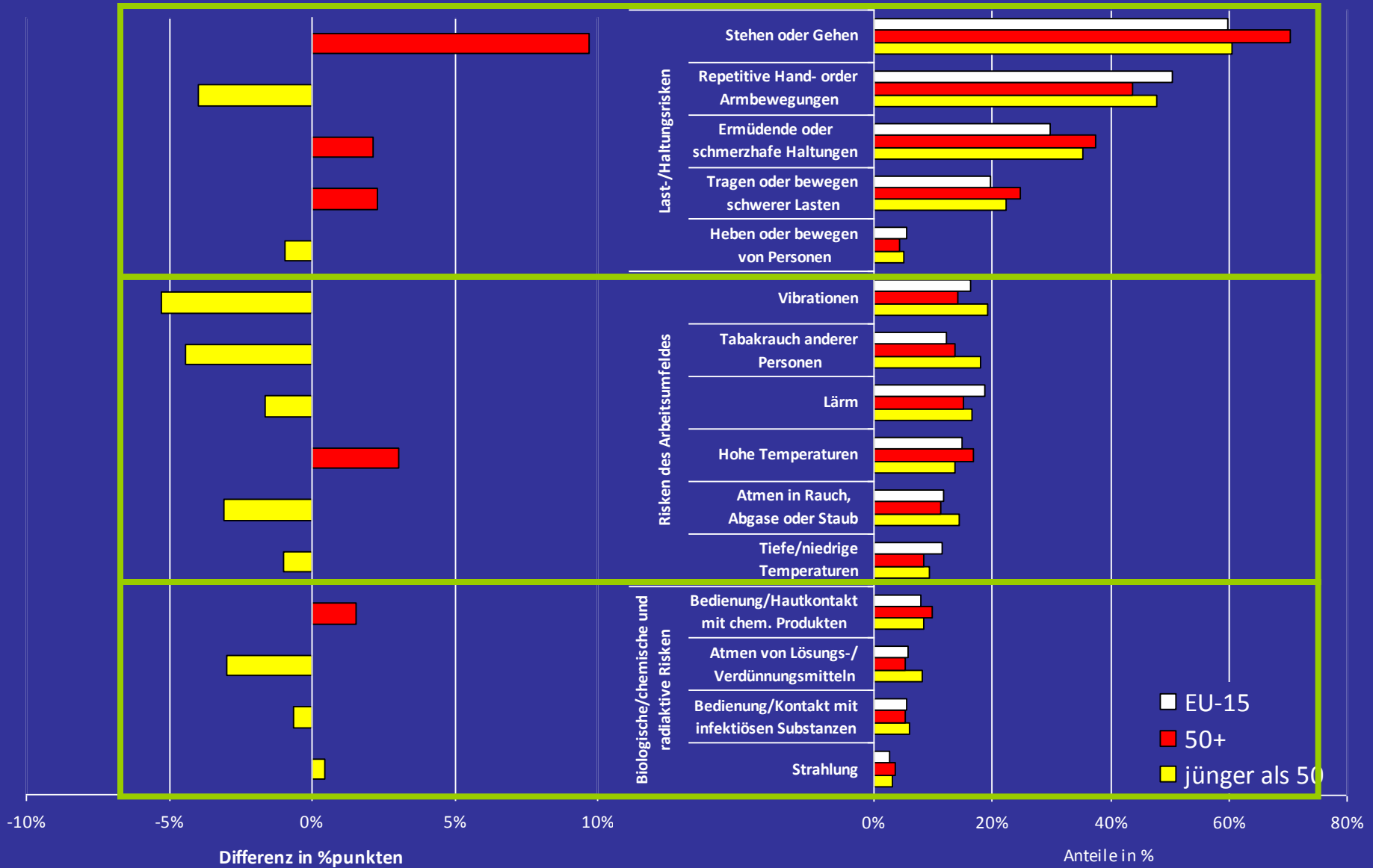


Symptome

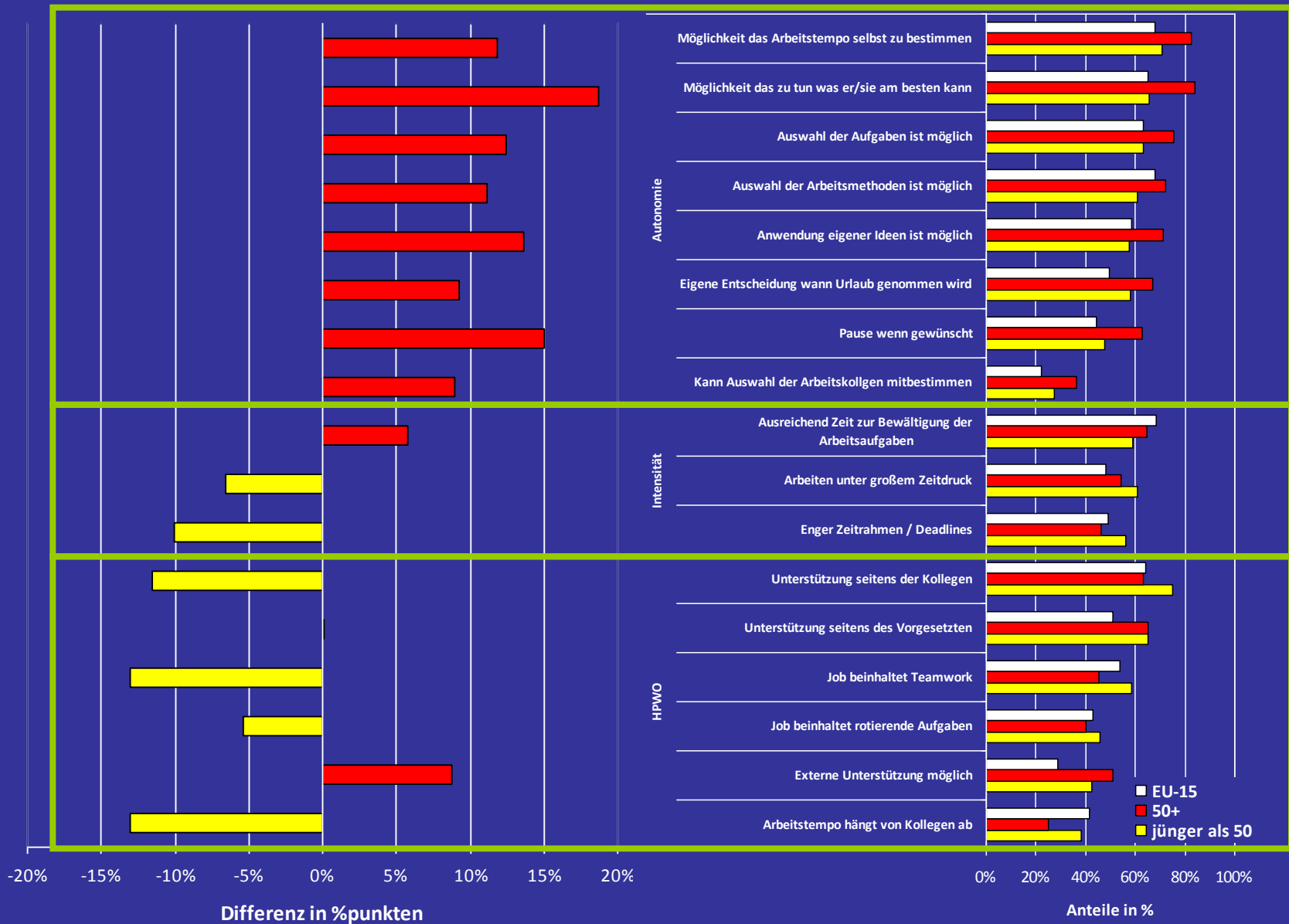
(Erwerbstätige mit arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen)



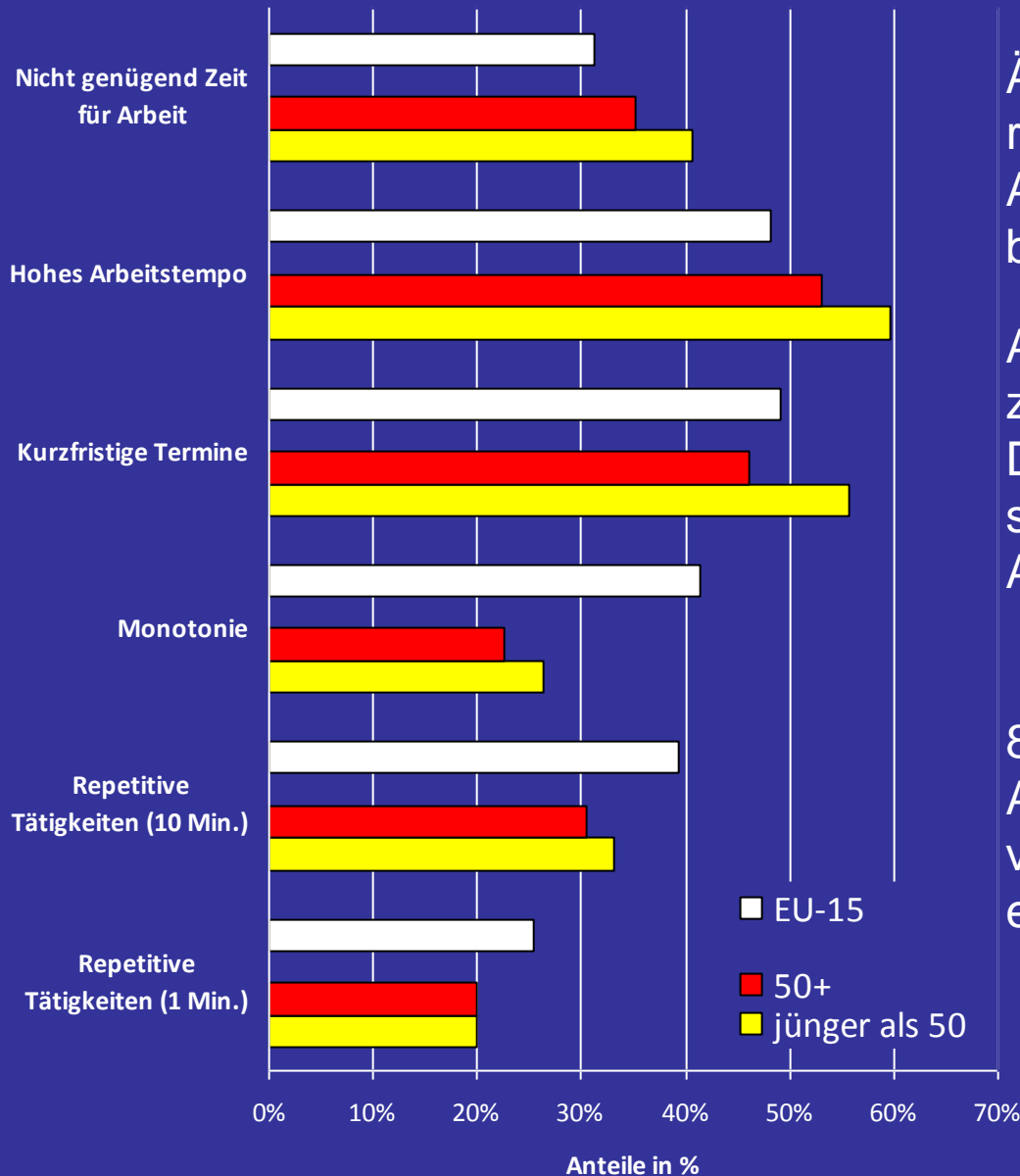
Physische & ergonomische Belastungsfaktoren



Organisatorische Arbeitsbedingungen



Organisatorische Belastungsfaktoren



Ältere etwas weniger stark von repetitiven Tätigkeiten, Monotonie, Arbeitstempo & zeitlichem Druck betroffen.

Arbeitsintensität (Arbeitstempo & zeitlicher Druck) stärker als im EU-Durchschnitt bei gleichzeitig selteneren repetitiven Arbeitsabläufen & Monotonie.

8-10% der 50+ haben persönlich Altersdiskriminierung erlebt – vierthöchste Werte von 32 europäischen Staaten.

Einflussfaktoren arbeitsbedingter Gesundheitsprobleme

	AUSTRIA	
	Exp (β)	Sign.
Frau	1,55	*
Alter 50+	1,22	
Physischer Risiko-Index	1,29	***
Autonomie-Index	0,97	
Intensitäts-Index	1,36	***
HPWO-Index	1,09	
Arbeitszeit außerhalb der Norm	1,17	**
Work-Life Balance	0,40	***
Berufsgruppen (Ref. Handwerker – ISCO 7)		
Manager & Itde. Verwaltungsbedienstete	0,48	*
Akademische Berufe	0,46	
Techniker	1,17	
Bürokräfte, kaufm. Angestellte	0,53	
DL-Berufe / VerkäuferInnen	0,39	***
Fachkräfte in LW & FW	1,43	
Anlagen- & Maschinenbediener, Montierer	1,67	
Hilfsarbeitskräfte	0,64	

Einflussfaktoren arbeitsbedingter Gesundheitsprobleme

	AUSTRIA		EU-15	
	Exp (β)	Sign.	Exp (β)	Sign.
Frau	1,55	*	1,11	*
Alter 50+	1,22		1,11	*
Physischer Risiko-Index	1,29	***	1,27	***
Autonomie-Index	0,97		1,04	***
Intensitäts-Index	1,36	***	1,39	***
HPWO-Index	1,09		0,96	**
Arbeitszeit außerhalb der Norm	1,17	**	1,10	***
Work-Life Balance	0,40	***	0,45	***
Berufsgruppen (Ref. Handwerker – ISCO 7)				
Manager & Itde. Verwaltungsbedienstete	0,48	*	0,97	
Akademische Berufe	0,46		1,13	
Techniker	1,17		0,83	*
Bürokräfte, kaufm. Angestellte	0,53		0,89	
DL-Berufe / VerkäuferInnen	0,39	***	0,76	***
Fachkräfte in LW & FW	1,43		2,10	***
Anlagen- & Maschinenbediener, Montierer	1,67		1,16	
Hilfsarbeitskräfte	0,64		0,68	***

Fazit

Etwa 1/3 der österr. Erwerbstätigen geben arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme an.

Hauptsächlich Rücken-/Muskelschmerzen & Stress (2/3 jener mit Gesundheitsproblemen) – 1/3 moniert Reizbarkeit / Schlafstörungen, 5% Angstgefühle

Hälfte der Erwerbstätigen moniert hohes Arbeitstempo & zeitlichen Druck

Jeder dritte beklagt Monotonie & repetitive Tätigkeiten

Im Vergleich zu EU-15: Arbeitsintensität (Arbeitstempo & zeitlicher Druck) in Österreich stärker bei gleichzeitig selteneren repetitiven Arbeitsabläufen & Monotonie.

Jeder 10. Erwerbstätige über 55 Jahre hat schon persönlich Altersdiskriminierung erlebt – dies ist der vierthöchste Wert von 32 europäischen Staaten.

Alter ist in Österreich keine separater Einflussfaktor arbeitsbedingter Gesundheitsprobleme.

ELDERS

ELDer Employees in companies experiencing Restructuring: Stress and well-being

Projektpartner:

Deutschland, Finnland, Großbritannien, Italien, Spanien und Österreich

- *Aufarbeitung der vorhandenen Literatur / Studien*
- *Explorative Befragung von 59 ArbeitnehmerInnen 50+ in Unternehmen mit betriebl.*

Restrukturierungsprozessen

& Aktivitäten im Bereich Gesundheitsvorsorge

Datenlücken: betriebliche Restrukturierungen & ihre Auswirkungen auf Arbeitsbelastungen, Gesundheit und Erwerbsverhalten

Veränderungen während der letzten 2 Jahre

Anteile in %

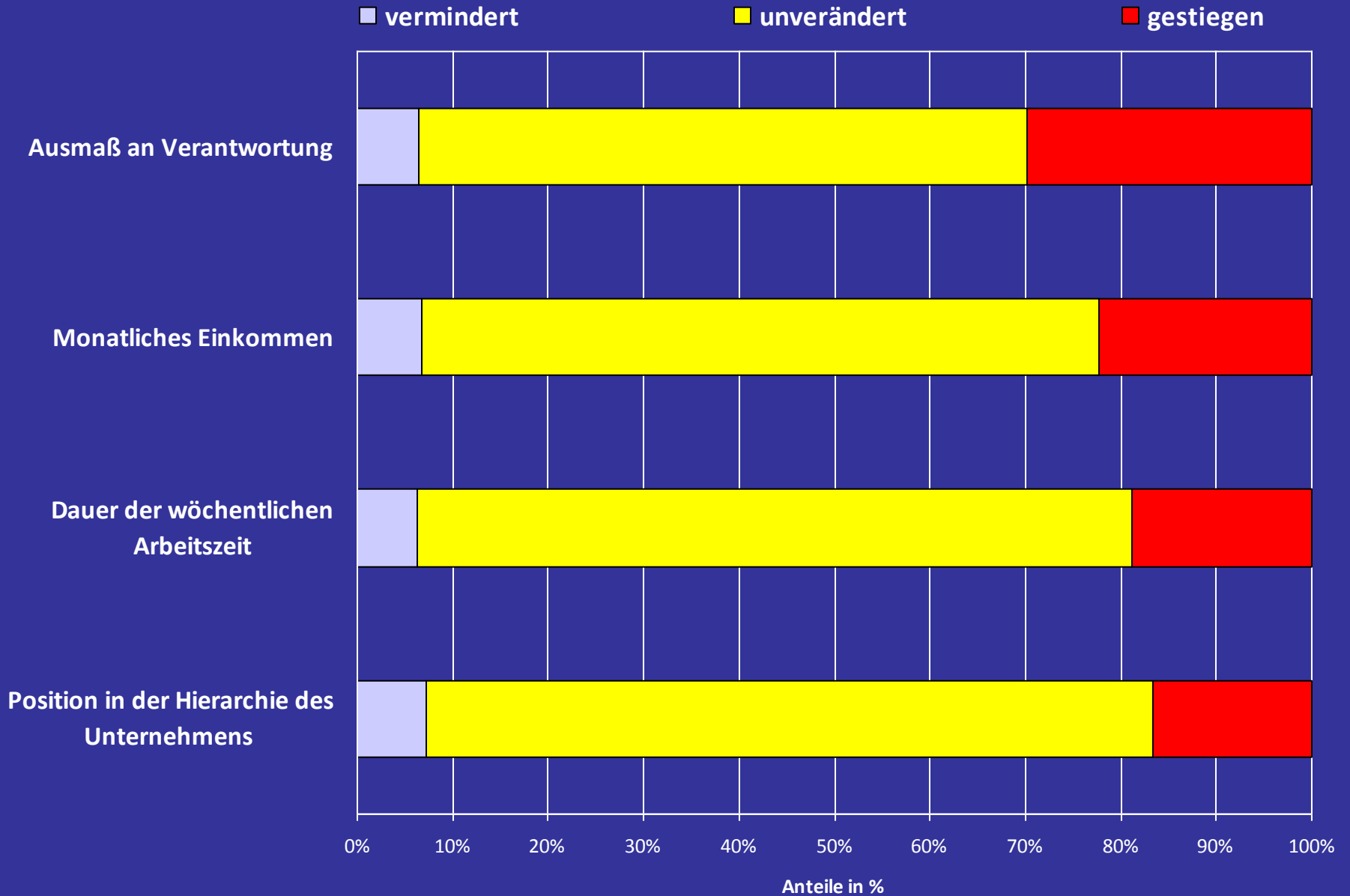
Maßnahmen / Initiativen der Umsetzung des Unternehmensleitbildes

67

Konsequenzen der Veränderungen I

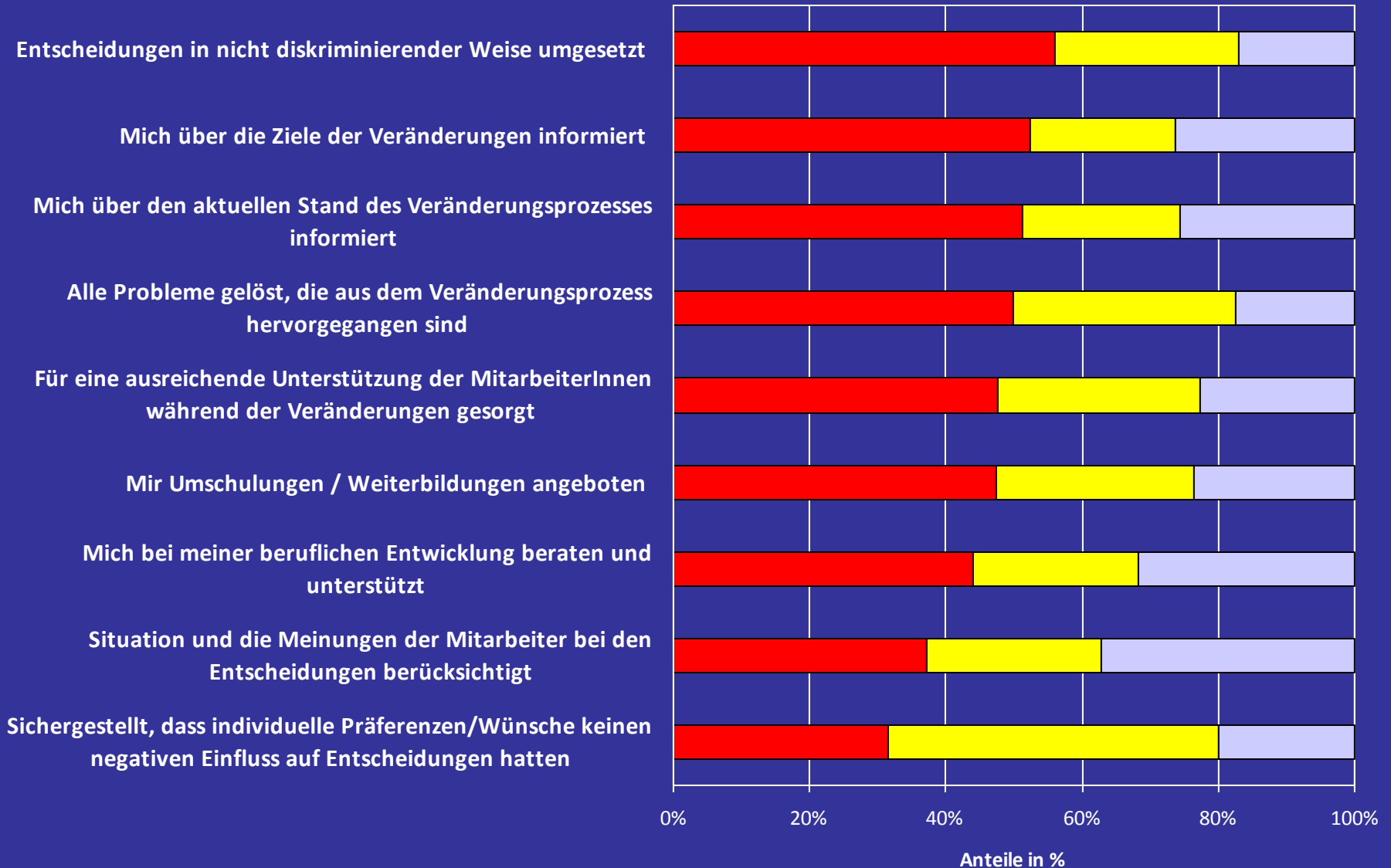
	Anteile in %
Wechsel des Vorgesetzten	36
Veränderung der Arbeitsaufgaben	36
Zusätzliche MitarbeiterInnen erhalten	28
Wechsel der Abteilung / des Teams innerhalb des Unternehmens	19
Veränderung der wöchentlichen Arbeitszeit	16
Veränderungen des Arbeitsvertrages	9
Musste bezahlten Urlaub nehmen	9
Musste unbezahlten Urlaub nehmen	6

Konsequenzen der Veränderungen II



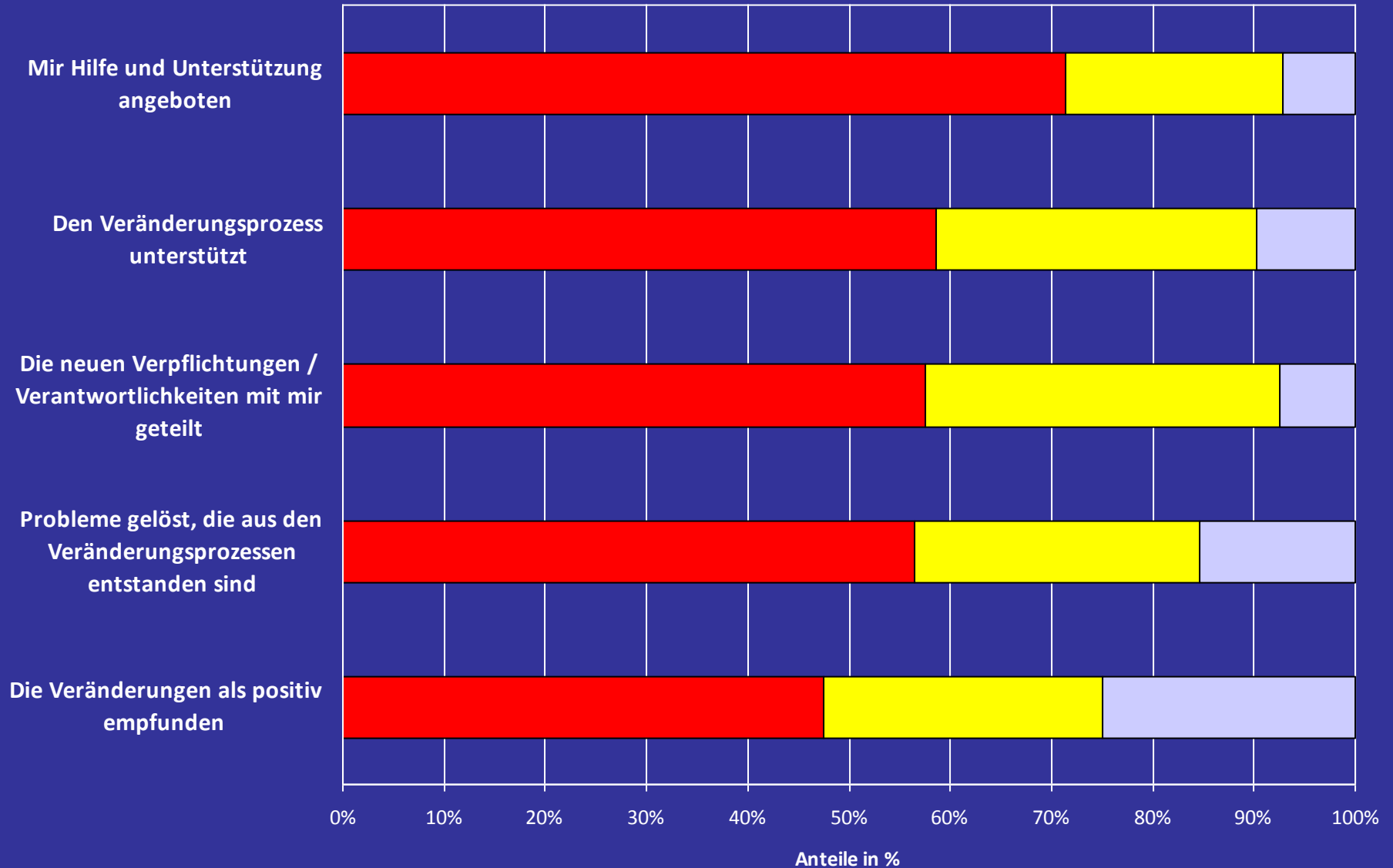
Implementierung der Veränderungen – durch das Management

■ sehr gut & eher gut ■ weder gut noch schlecht ■ eher schlecht & sehr schlecht



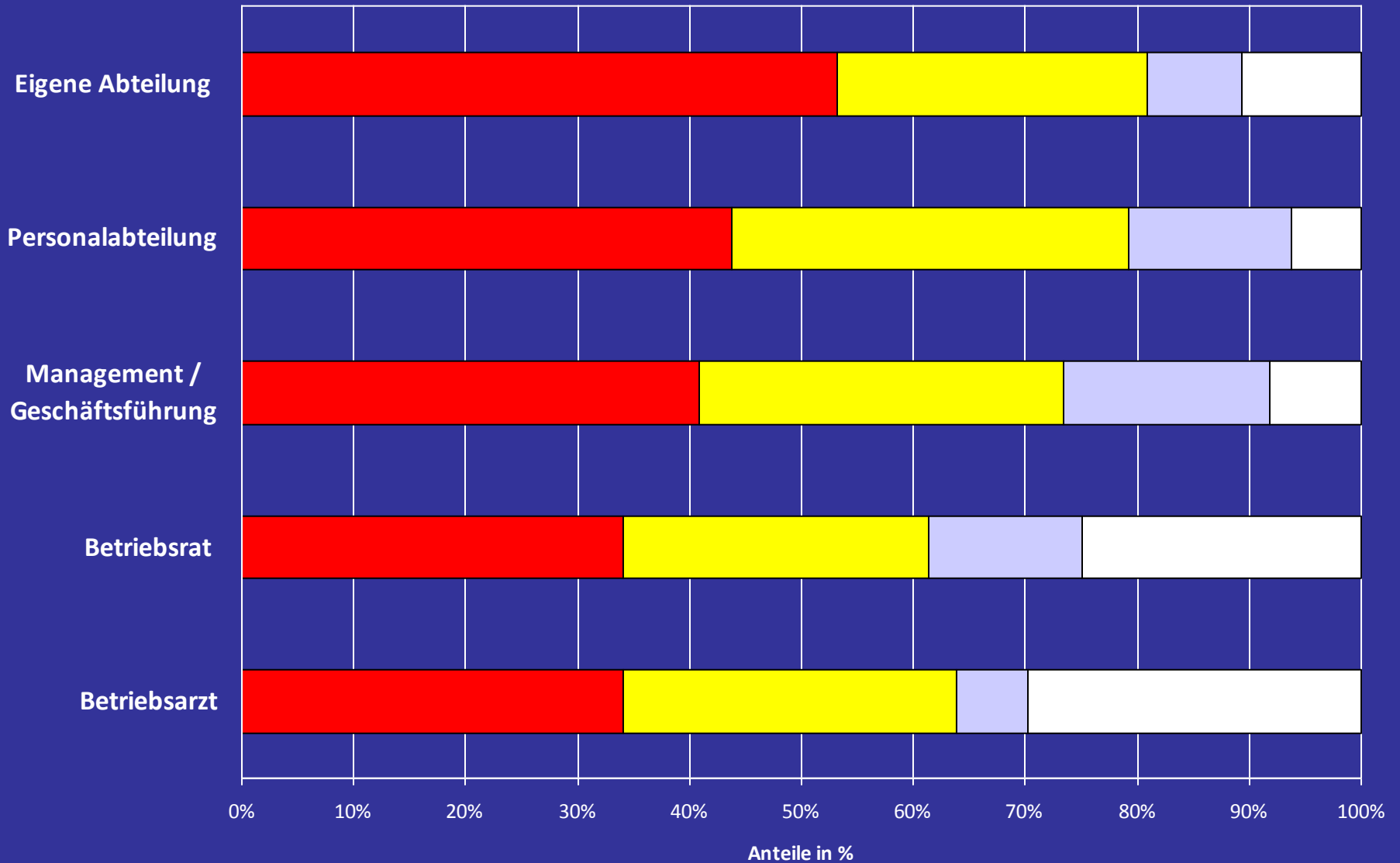
Implementierung der Veränderungen – durch MitarbeiterInnen

■ sehr gut & eher gut ■ weder gut noch schlecht ■ eher schlecht & sehr schlecht

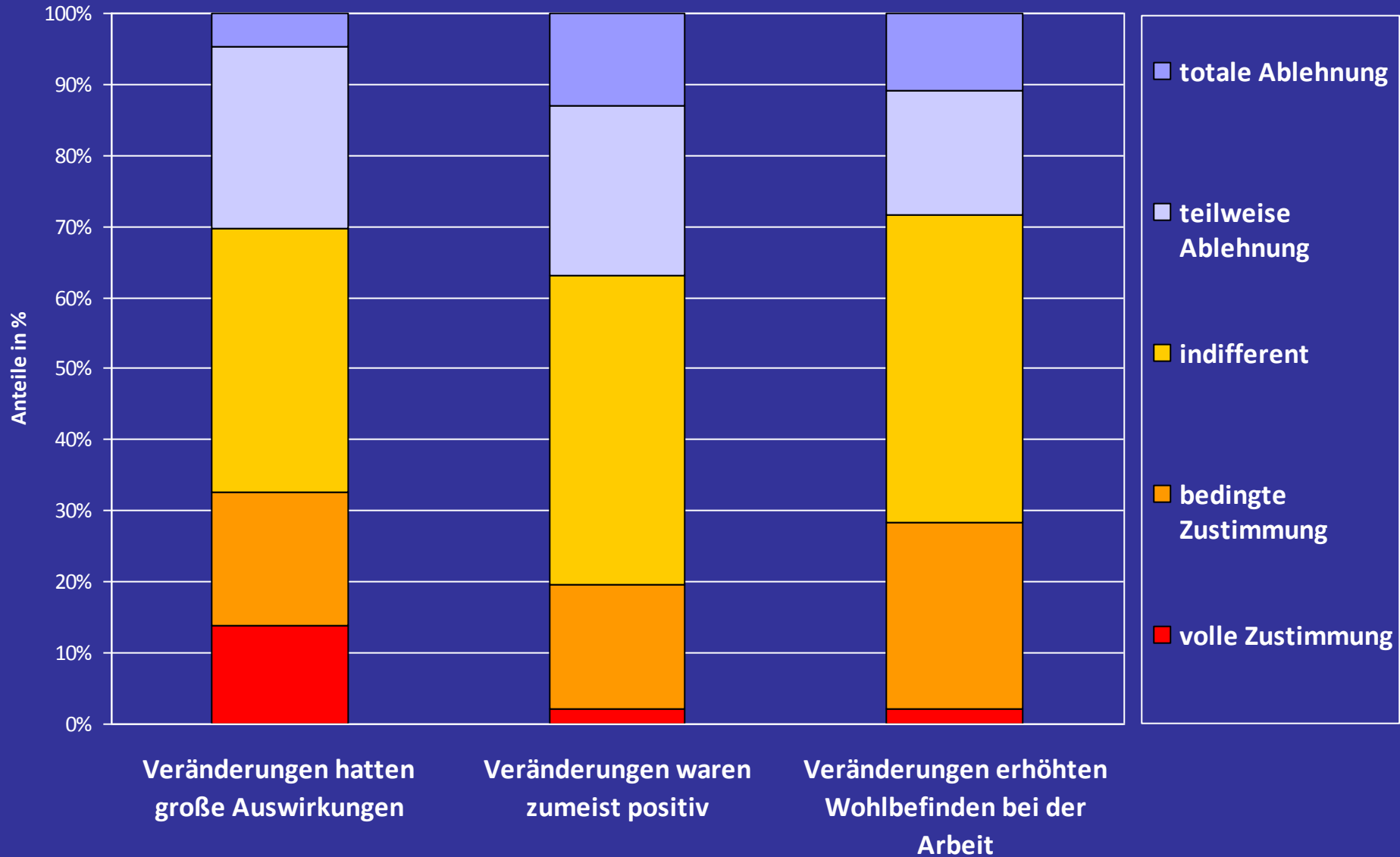


Implementierung der Veränderungen – Bewertung der Akteure

■ sehr gut & eher gut ■ weder gut noch schlecht ■ eher schlecht & sehr schlecht ■ k.A.

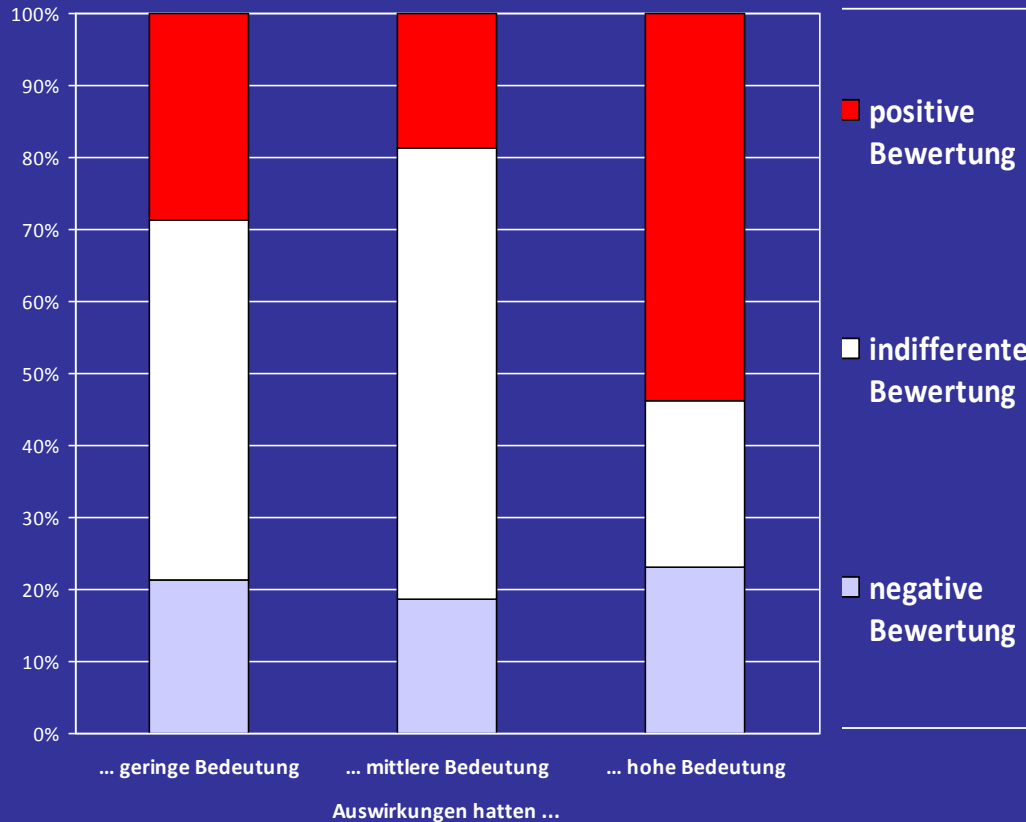


Auswirkungen der Veränderung – Bewertung I

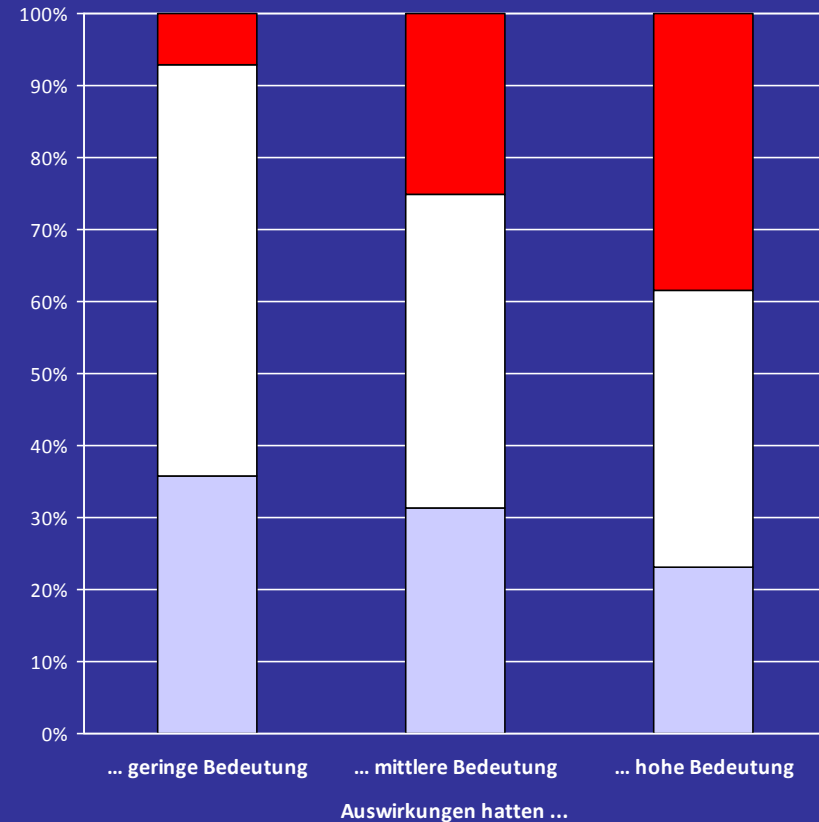


Auswirkungen der Veränderung – Bewertung II

Generelle Bewertung der Veränderungen



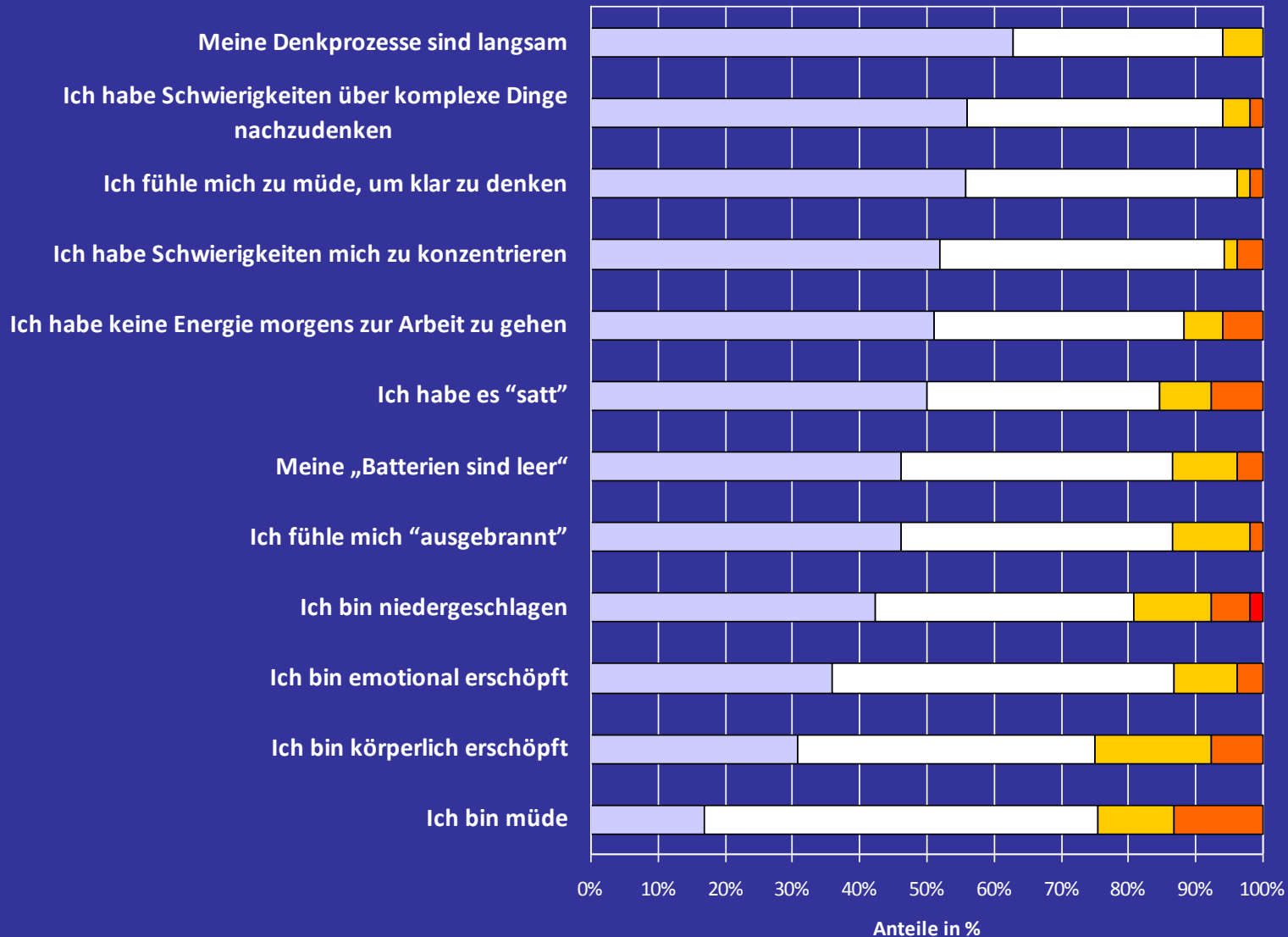
Bewertung bezgl. Wohlbefinden bei der Arbeit



Je stärker die Bedeutung der Veränderungen, desto positiver werden diese bewertet.

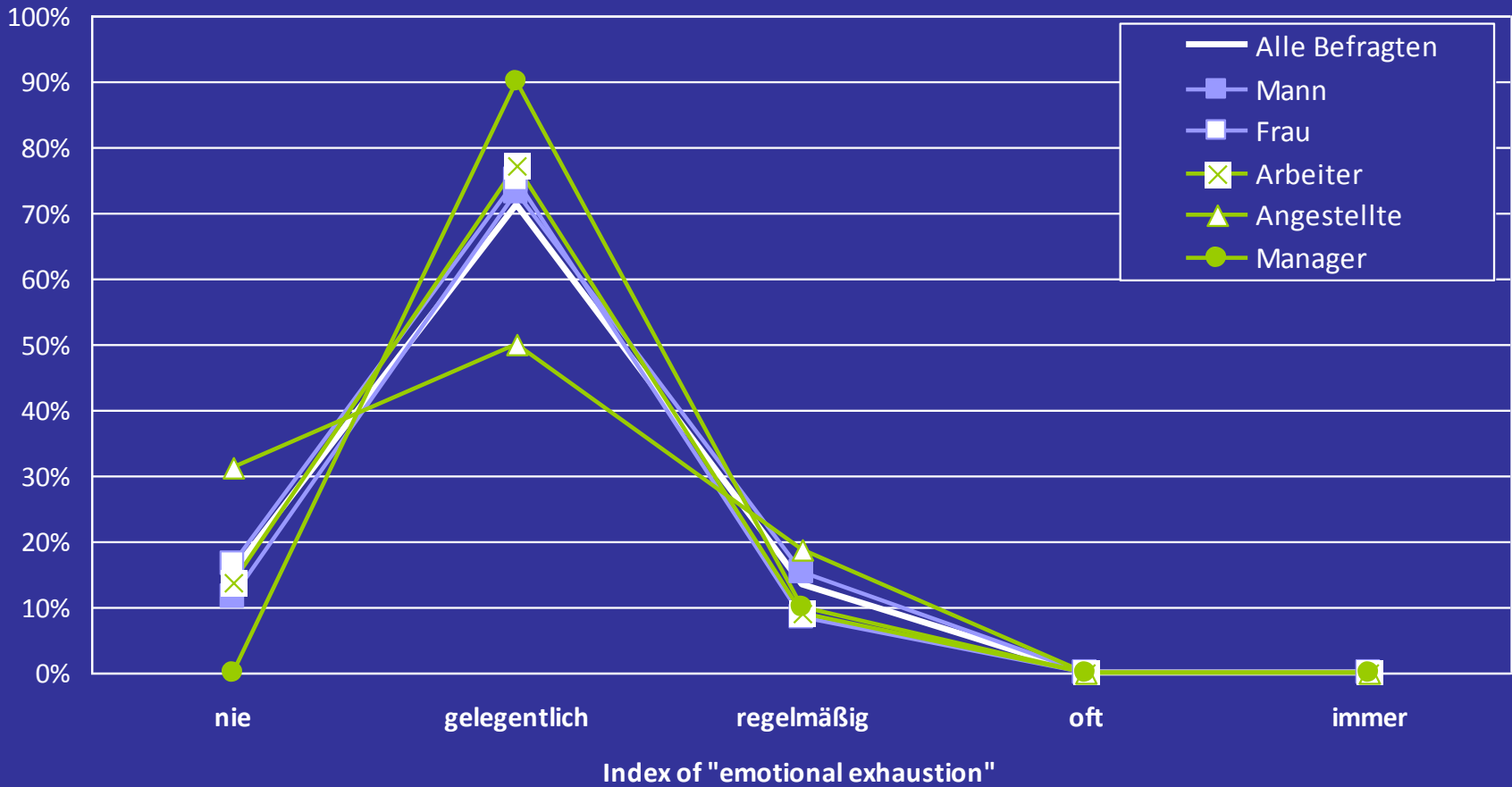
Emotionale Erschöpfung (ausgelöst durch die Arbeit) | während des letzten Monats

■ nie ■ gelegentlich ■ regelmäßig ■ oft ■ immer



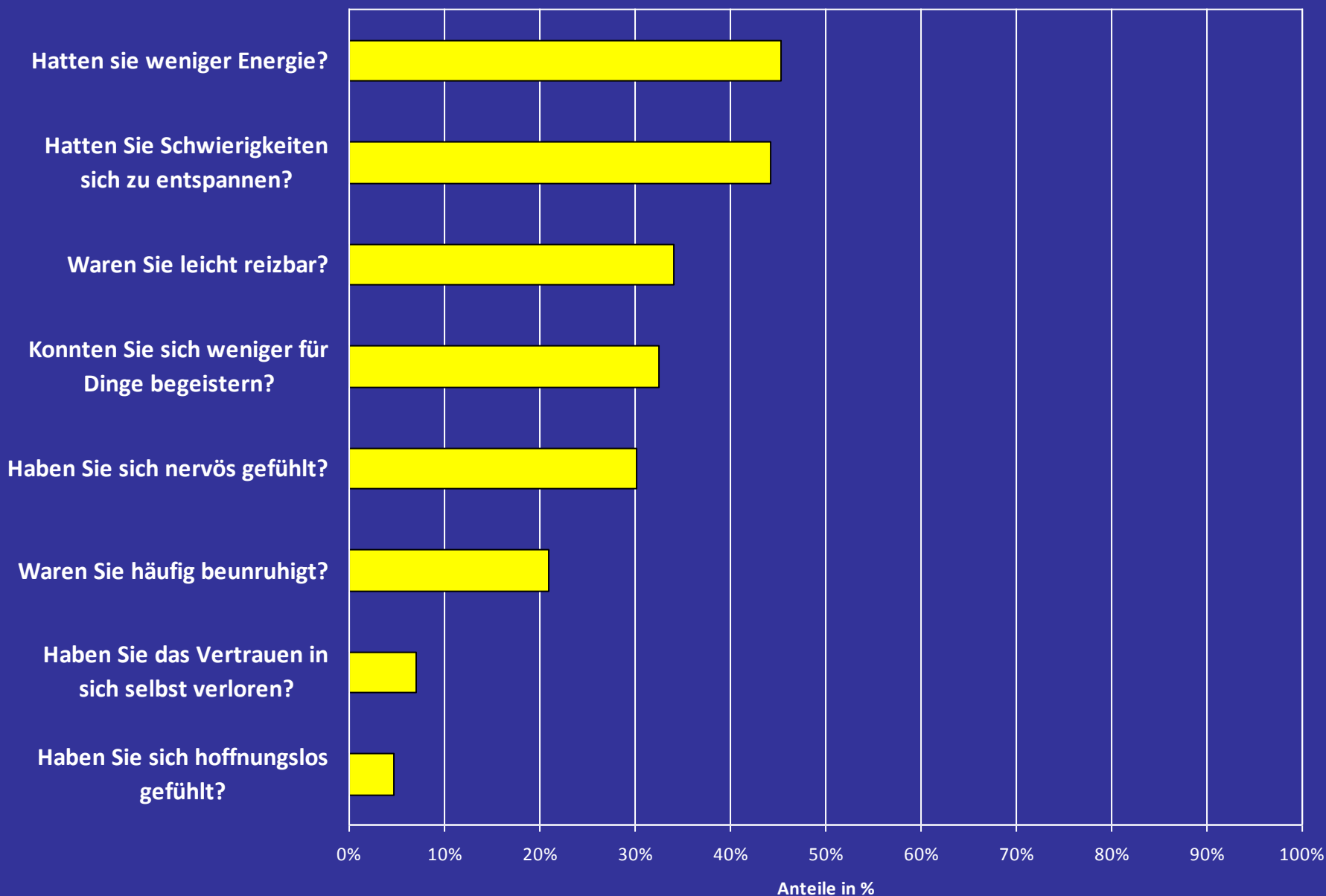
Emotionale Erschöpfung (ausgelöst durch die Arbeit) II

Gesamtindex

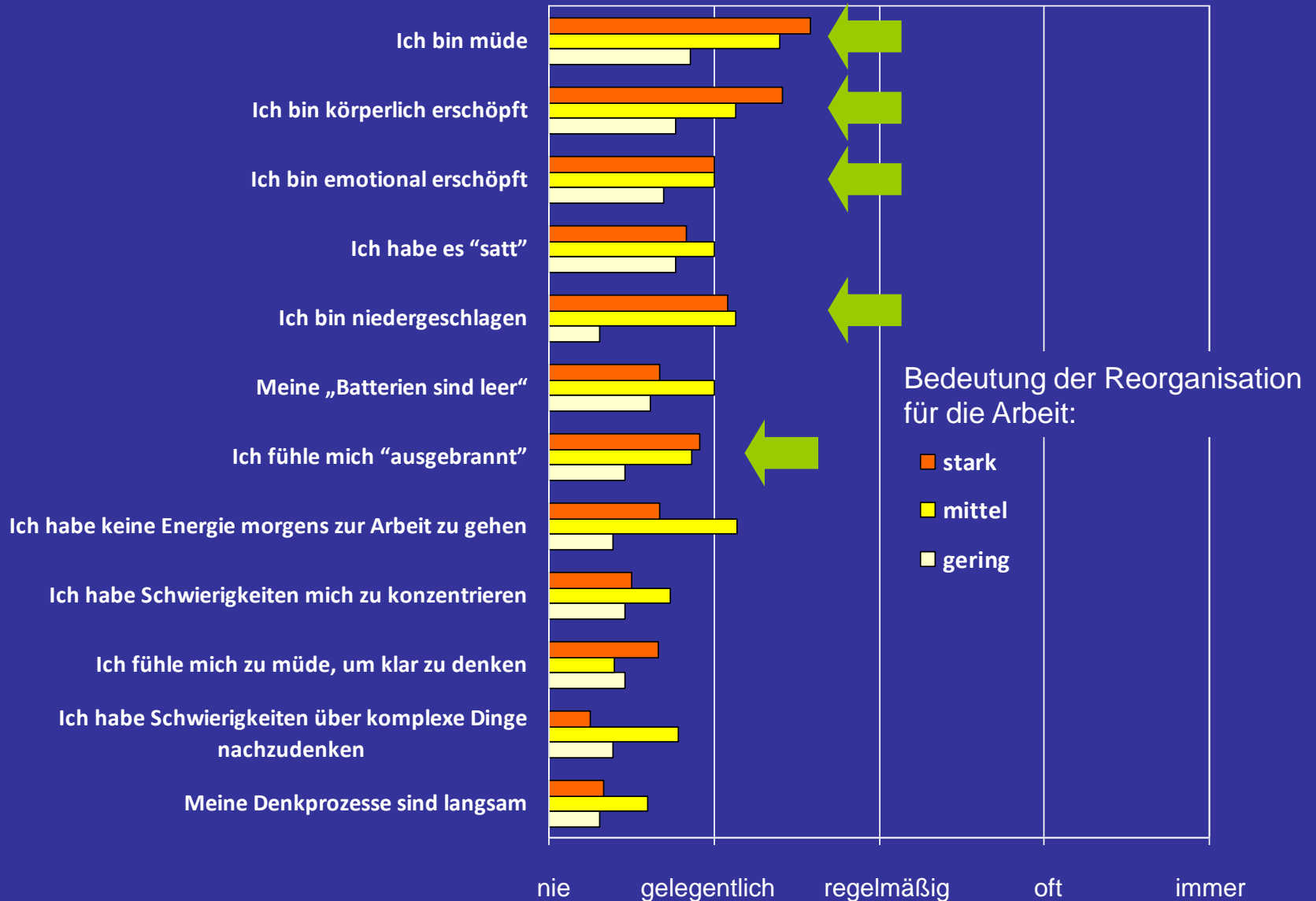


Emotionale Zustände (ausgelöst durch die Arbeit)

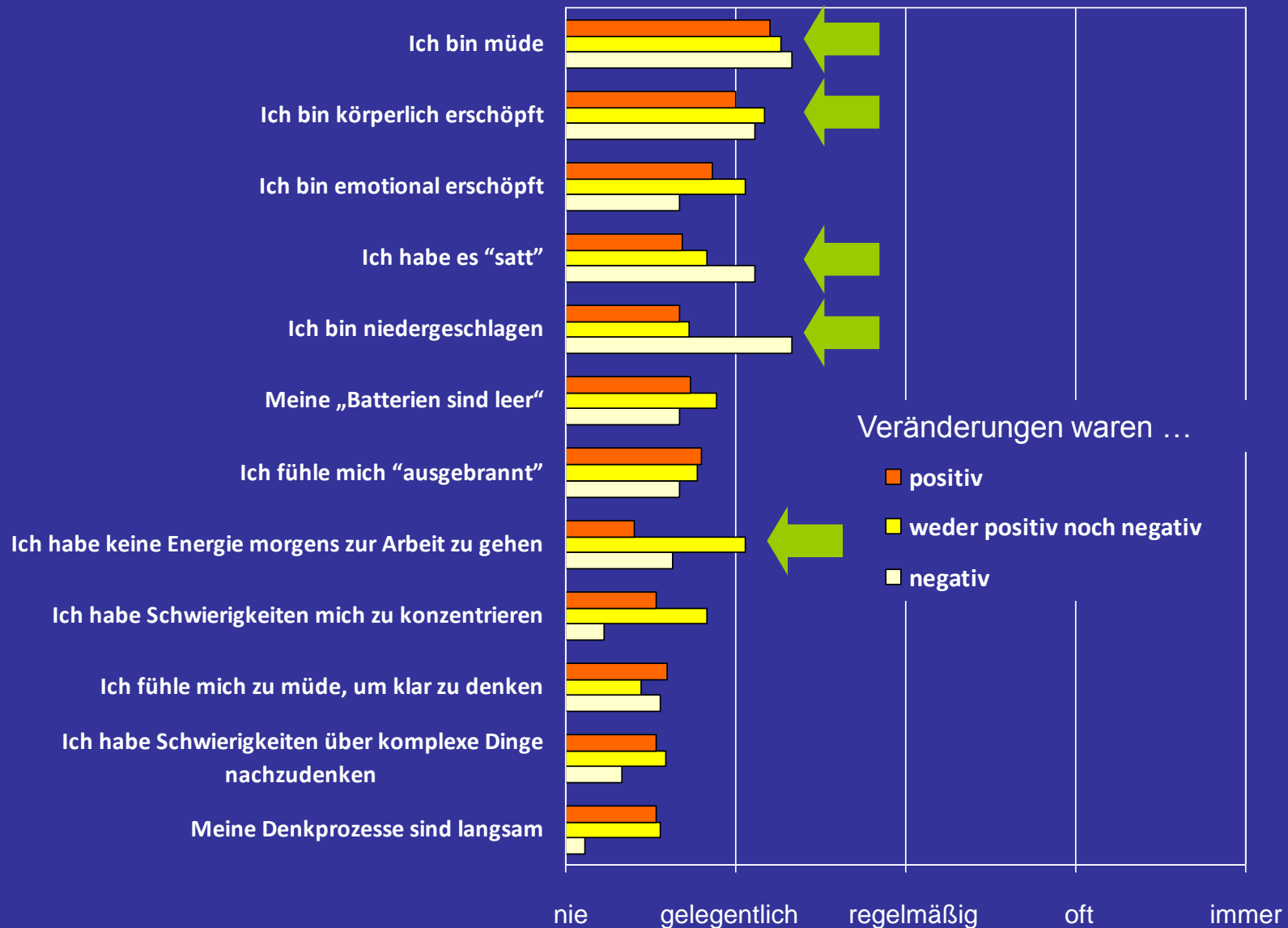
während der letzten 3 Monate



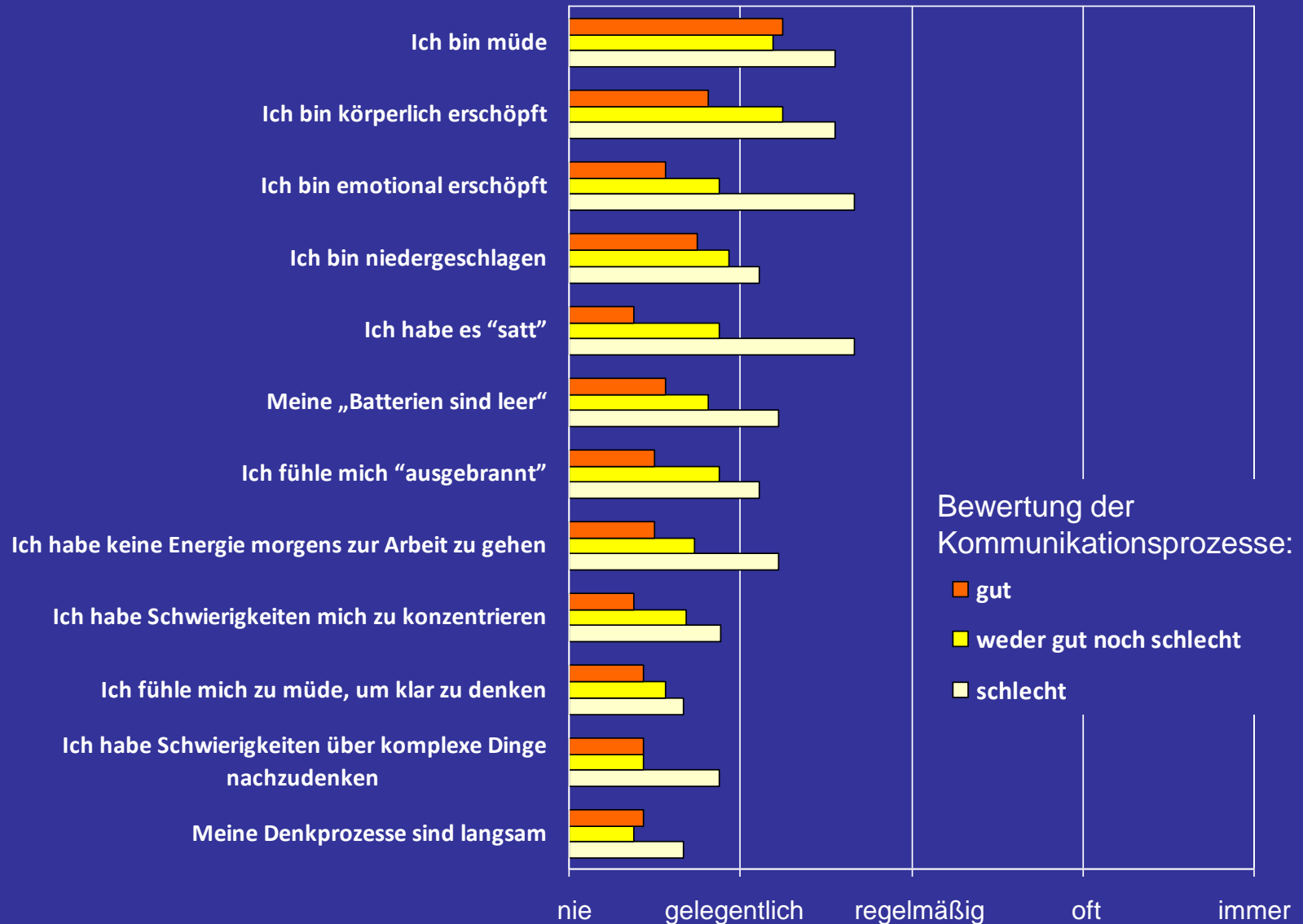
Einfluss der Bedeutung der Reorganisation auf die emotionale Erschöpfung



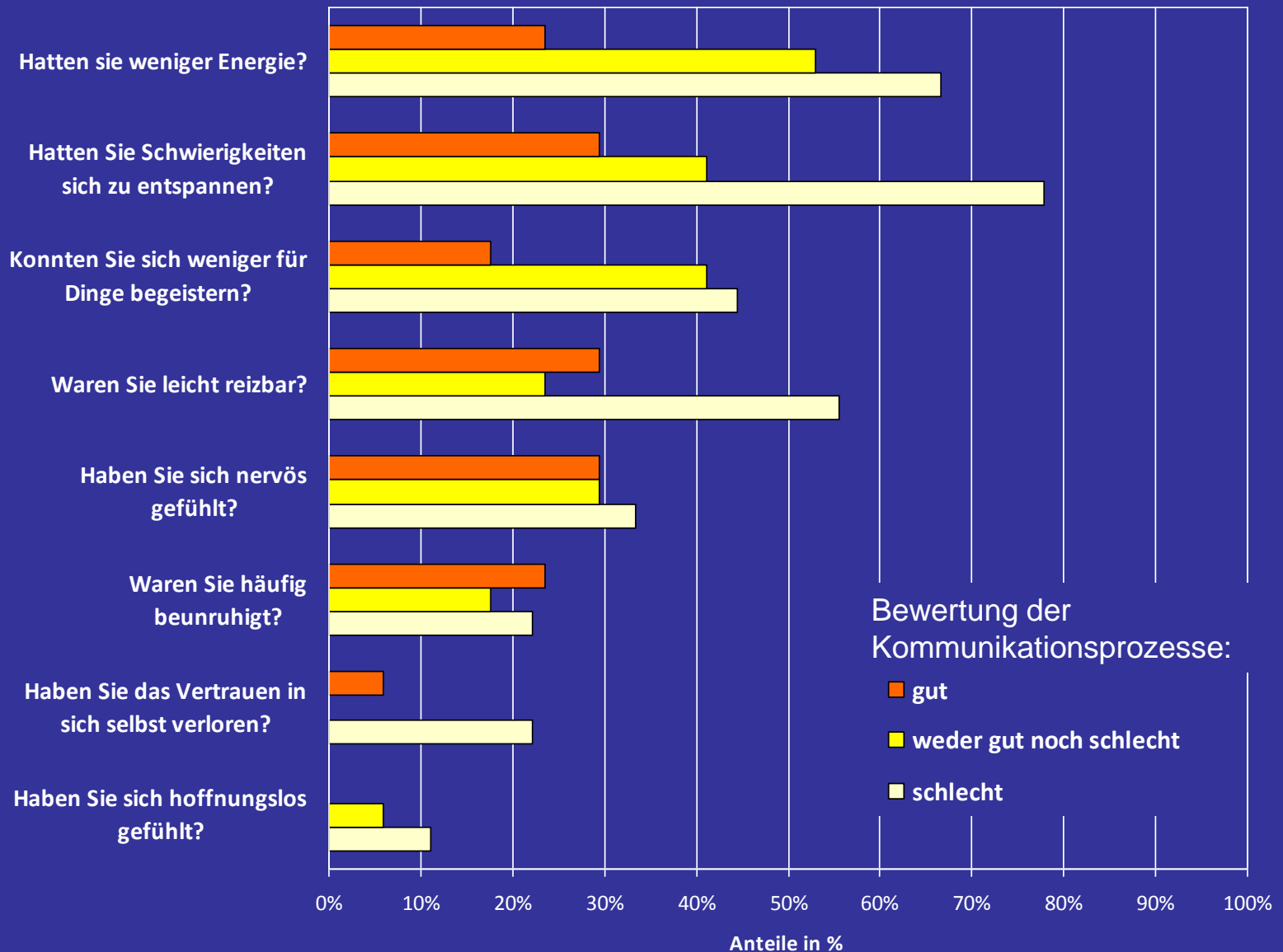
Einfluss der positiven/negativen Bewertung der Reorganisation auf die emotionale Erschöpfung



Wichtigkeit guter Kommunikation von Veränderungsprozessen für den emotionalen Zustand I



Wichtigkeit guter Kommunikation von Veränderungsprozessen für den emotionalen Zustand II



Fazit ELDERS I

Organisatorische Veränderungen: zumeist Managementsystem, Hierarchie, Trennung/Zusammenlegung Arbeitsbereiche, Produkt-/DL-Ausrichtung – selten Schließungen & Entlassungen

Konsequenzen der organisatorischen Veränderungen:

Zumeist Veränderung der Arbeitsaufgaben sowie Wechsel Vorgesetzte & MitarbeiterInnen

Position, Arbeitszeit, Einkommen & Verantwortung für 20-30% gestiegen – ansonsten unverändert

Implementierung der Veränderungen:

bezgl. Management: Hälfte sieht sich gut informiert & hat auch Unterstützung erhalten (1/3 indifferent – 1/3 bewertet Management schlecht)

bezgl. KollegInnen: 2/3 beurteilt deren Verhalten als gut (1/4 indifferent)

Eigene Abteilung wird etwas besser beurteilt als PE & Management

Fazit ELDERS II

Auswirkungen der Veränderungen:

40% sehen keine direkten Auswirkungen für ihre Arbeit; 30% positiv – 30% negativ

je stärker Veränderung für Arbeit war, desto eher werden sich als positiv bewertet

Emotionale arbeitsbedingte Erschöpfung & emotionaler Zustand:

nur Minderheit davon betroffen – in der Regel „nie“ oder „nur gelegentlich“
dennoch beklagt 1/3 der Befragten Schwierigkeiten sich zu entspannen,
Energiedefizite, Nervosität & mangelnde Begeisterung

Organisator. Veränderungen & emotionale Erschöpfung:

tendenziell: je stärker Veränderung eingestuft wird, desto höher auch der Grad an emotionaler Erschöpfung

tendenziell: je positiver Veränderung bewertet wird, desto geringer der Grad an emotionaler Erschöpfung

je besser Veränderung kommuniziert wurde desto geringer der Grad an emotionaler Erschöpfung

*Nationaler Endbericht & Synthese-Bericht
werden im Jänner publiziert*

Gratis downloadbar auf: www.ibw.at

ThanX 4 Your Patience !!!