

ARBEITERKAMMER STEIERMARK

BELASTUNGEN AM ARBEITSPLATZ

AUFTRAGGEBER:	Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark 8020 Graz
FALLZAHL:	1.002 Interviews
METHODE:	vollständig standardisierte telefonische Befragung
BEFRAGUNGSZEITRAUM:	Juli / August 2013
SCHWANKUNGSBEREICH:	max. +/- 3,2 %

1. INHALTSVERZEICHNIS

1.	INHALTSVERZEICHNIS	2
2.	VORBEMERKUNGEN	3
3.	SCHWANKUNGSBEREICH	4
4.	DAS DERZEITIGE BESCHÄFTIGUNGSMASS	5
5.	DIE ZUFRIEDENHEIT MIT DER DERZEITIGEN BESCHÄFTIGUNG	6
6.	FAKTOREN FÜR EIN ERFÜLLTES BERUFSLEBEN	7
7.	DIE INDIVIDUELLE BELASTUNG AM EIGENEN ARBEITSPLATZ.....	9
8.	DIE AUSWIRKUNGEN DER BELASTUNGEN	10
9.	DIE STÄRKE DER BELASTUNGEN IM DETAIL.....	11
10.	DIE VERÄNDERUNGEN DER BELASTUNGEN IM ZEITABLAUF.....	14
11.	PERSÖNLICHE AKTIVITÄTEN ZUM BELASTUNGSABBAU	15
12.	AKTIVITÄTEN DES ARBEITGEBERS / VORGESETZTEN ZUM BELASTUNGSABBAU	17
13.	DIE VERANTWORTLICHEN FÜR DIE BELASTUNGSREDUKTION AM ARBEITSPLATZ	19
14.	SPONTAN GEWÜNSCHTE AKTIVITÄTEN ZUR BELASTUNGSREDUKTION AM ARBEITSPLATZ.....	20
15.	PROGRAMME ZUR GESUNDHEITSFÖRDERUNG.....	22
16.	DIE REAKTIONEN AUF ALTERSBEDINGTE LEISTUNGSVERÄNDERUNGEN	23
17.	ZUSTIMMUNG ZU AUSSAGEN RUND UM DIE ARBEITSWELT	25
18.	SPEZIALASPEKT: ARBEITNEHMER IN DER ALTERSKATEGORIE 50+	26
19.	DIE STRUKTURDATEN	29

2. VORBEMERKUNGEN

- ▶ Im Befragungszeitraum Juli / August 2013 wurde im Auftrag der Arbeiterkammer Steiermark eine Befragung von **steirischen unselbständig Beschäftigten** durchgeführt.
 - Grundgesamtheit waren ca. **479.000 unselbständig Beschäftigte** in der Steiermark (*Quelle: AMS; Bearbeitung und Berechnung: Landesstatistik Steiermark, 2012*)

- ▶ **Ziel** der Befragung ist es, die **quantitativen** und **qualitativen Belastungen** der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz abzubilden!

- ▶ Als **Methode** wurde die repräsentative, vollständig standardisierte telefonische Befragung mittels **Quotaverfahren** gewählt, die Quoten wurden **nach der Anzahl der Erwerbstätigen in den jeweiligen Wohnbezirken** berechnet. Die Wohnbezirke wurden in folgende Gebiete zusammengefasst:
 - Graz und Graz-Umgebung
 - Süd- und Südoststeiermark (*Leibnitz, Südoststeiermark*)
 - Weststeiermark (*Voitsberg, Deutschlandsberg*)
 - Oststeiermark (*Hartberg-Fürstenfeld, Weiz*)
 - Obersteiermark West (*Murtal, Murau*)
 - Obersteiermark Ost (*Bruck-Mürzzuschlag, Leoben*)
 - Liezen

- ▶ Die **Befragung** verlief ohne **Probleme!**

Um den Lesefluss zu vereinfachen, wird auf geschlechtsspezifische Verdoppelungen verzichtet, alle nachfolgenden neutralen Bezeichnungen beziehen sich selbstverständlich auf beide Geschlechter!

3. SCHWANKUNGSBEREICH

Die Schwankungsbreiten für Prozentwerte und die Vertrauensbereiche für Mittelwerte sind für den Fall einfacher Zufallsstichproben dargestellt. Sie werden üblicherweise auch für komplizierte Sampling – Methoden als eine erste Annäherung verwendet.

Es beträgt die Schwankungsbreite (mit 95 %-iger Sicherheit) je nach Prozentwert:

bei der Anzahl der Fälle	% 3 97	% 5 95	% 10 90	% 15 85	% 20 80	% 25 75	% 30 70	% 40 60	% 50
100	3,4	4,4	6,0	7,1	8,0	8,7	9,2	9,8	10,0
200	2,4	3,1	4,2	5,0	5,7	6,1	6,5	6,9	7,1
300	2,0	2,5	3,5	4,1	4,6	5,0	5,3	5,7	5,8
400	1,7	2,2	3,0	3,6	4,0	4,3	4,6	4,9	5,0
500	1,5	1,9	2,7	3,2	3,6	3,9	4,1	4,4	4,5
750	1,2	1,6	2,2	2,6	2,9	3,2	3,3	3,6	3,7
1000	1,1	1,4	1,9	2,3	2,5	2,7	2,9	3,1	3,2
1250	1,0	1,2	1,7	2,0	2,3	2,4	2,6	2,8	2,8
1500	0,9	1,1	1,5	1,8	2,1	2,2	2,4	2,5	2,6
2000	0,8	1,0	1,3	1,6	1,8	1,9	2,0	2,2	2,2
2500	0,7	0,9	1,2	1,4	1,6	1,7	1,8	2,0	2,0
3000	0,6	0,8	1,1	1,3	1,5	1,6	1,7	1,8	1,8
3500	0,6	0,7	1,0	1,2	1,4	1,5	1,5	1,6	1,7
4000	0,5	0,7	0,9	1,1	1,3	1,4	1,4	1,5	1,6
5000	0,5	0,6	0,8	1,0	1,1	1,2	1,3	1,4	1,4
7500	0,4	0,5	0,7	0,8	0,9	1,0	1,1	1,1	1,2
10000	0,3	0,4	0,6	0,7	0,8	0,9	0,9	1,0	1,0

4. DAS DERZEITIGE BESCHÄFTIGUNGSMASS

Frage: *Wie ist Ihr derzeitiges Beschäftigungsmaß?*

- ▶ Die befragten Arbeitnehmer sind **derzeit...**
 - vollzeitbeschäftigt: 75,3 %
 - teilzeitbeschäftigt: 19,5 %
 - geringfügig beschäftigt: 5,2 %

5. DIE ZUFRIEDENHEIT MIT DER DERZEITIGEN BESCHÄFTIGUNG

Frage: Wie gerne gehen Sie grundsätzlich Ihrer derzeitigen Beschäftigung nach?

Frage: Wie zufrieden sind Sie – gesamt gesehen – mit Ihrer derzeitigen beruflichen Situation?

		GESAMT- WERT n=1.002	GESCHLECHT		GEBIET		ALTER		
			Männer n=541	Frauen n=461	Graz / GU n=468	restliche Steiermark n=534	bis 25 Jahre n=133	26 bis 49 Jahre n=656	50 Jahre und älter n=213
Wie gerne gehen Sie grundsätzlich der derzeitigen Beschäftigung nach?	sehr gerne	34,3	28,5	41,1	38,6	30,6	31,3	34,3	36,2
	gerne	57,8	64,4	50,0	55,5	59,6	53,5	58,9	56,8
	weniger gerne	7,3	6,9	7,8	5,0	9,4	13,7	6,2	7,0
	gar nicht gerne	0,6	0,2	1,1	0,9	0,4	1,5	0,6	-

Wie zufrieden sind Sie mit der derzeitigen beruflichen Situation?	sehr zufrieden	37,4	31,6	44,3	44,3	31,4	32,6	38,5	37,0
	zufrieden	52,0	58,3	44,5	46,9	56,5	50,0	52,2	52,6
	eher unzufrieden	8,9	9,0	8,8	6,9	10,6	14,4	7,6	9,4
	ganz unzufrieden	1,7	1,1	2,4	1,9	1,5	3,0	1,7	1,0

Angabe in %

*Die derzeitige Beschäftigung wird (sehr) gerne ausgeführt
und macht auch (sehr) zufrieden!*

6. FAKTOREN FÜR EIN ERFÜLLTES BERUFSLEBEN

Frage: Welche Faktoren sind, Ihrer Einschätzung nach, für ein erfülltes, angenehmes und erfolgreiches Berufsleben besonders wichtig?

- ▶ Nur **2,2 %** machen keine Angabe – das Thema ist also spontan ein Thema für die erwerbstätigen Steirerinnen und Steirer!
- ▶ Die antwortenden Arbeitnehmer nennen **spontan** folgende **Faktoren**, die für ein **erfülltes, angenehmes und erfolgreiches Berufsleben** besonders wichtig sind:
 - gutes, angenehmes **Betriebsklima** (23,8 %)
 - **Kollegialität** / Zusammenhalt und Verlässlichkeit unter den Kollegen (11,5 %)
 - **Freude und Spaß** an der Arbeit (10,8 %)
 - angemessenes Gehalt / gute Bezahlung (9,4 %)
 - abwechslungsreiche, interessante Tätigkeiten / vielfältige Arbeitsbereiche (4,1 %)
 - Eigenverantwortung / Entscheidungs- bzw. Handlungsfreiheit (3,8 %)
 - erfüllende Aufgaben / Tätigkeit entspricht den Interessen / Fähigkeiten und Talente können eingebracht werden (3,1 %)
 - sicherer Arbeitsplatz (2,9 %)
 - faire bzw. gerechte Chefs / gutes Verhältnis zu den Vorgesetzten (2,8 %)
 - geordneter Arbeitsablauf / ruhiges Arbeiten ohne Hektik und Stress muss möglich sein (2,7 %)
 - kurze Anfahrtszeit zum Arbeitsplatz / Arbeitsplatz in der Nähe des Wohnortes (2,4 %)
 - Aufstiegs- / Karrierechancen (2,0 %)
 - Kunden-/Gästekontakt bzw. mit Menschen arbeiten (1,9 %)
 - Vereinbarkeit mit der Familie (1,4 %)
 - Anerkennung bzw. Wertschätzung des Vorgesetzten (1,1 %)

Hauptinflussgrößen sind Betriebsklima, Kollegialität sowie Spaß und Freude – gefolgt von angemessener Bezahlung!

Frage: Werden diese Faktoren in Ihrem derzeitigen Job erfüllt?

► Die Erfüllung der wichtigen Faktoren im **derzeitigen** Job:

- **alle** wichtige Faktoren werden erfüllt: 47,5 %
- **viele** wichtige Faktoren werden erfüllt: 19,5 %
- **einige** wichtige Faktoren werden erfüllt: 12,4 %
- **gar keine** wichtige Faktoren werden erfüllt: 3,6 %

*Der Erfüllungsgrad zeigt Potentiale –
und nachdem die Erwerbstätigkeit positiv besetzt ist, gilt es diese Potentiale schnell zu
erschließen!*

7. DIE INDIVIDUELLE BELASTUNG AM EIGENEN ARBEITSPLATZ

Frage: Denken Sie bitte an Ihre individuelle / ganz persönliche Belastung an Ihrem Arbeitsplatz. Wie ist diese im Großen und Ganzen?

▶ Die **individuelle / ganz persönliche Belastung** am Arbeitsplatz ist...

- sehr niedrig:	18,8 %	}	69,2 %
- niedrig:	50,4 %		
- hoch:	28,2 %	}	30,8 %
- sehr hoch:	2,6 %		

Grundgesamtheit sind all jene, die sich hoch bzw. sehr hoch belastet fühlen (306 Befragte)

Frage: Was belastet Sie persönlich an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz am meisten?

▶ **1,3 %** machen **keine Angabe**

▶ Die antwortenden Arbeitnehmer fühlen sich durch folgende Faktoren am **meisten belastet**:

- **Zeitdruck / Termindruck (23,2 %)**
- körperlich anstrengende Arbeit / körperliche Belastungen (7,3 %)
- Leistungsdruck / Erfolgsdruck (6,6 %)
- Umfeldbedingungen (Lärm, Hitze, Kälte, Staub, ...) (6,0 %)
- Differenzen zwischen den Kollegen / schlechtes Betriebsklima (6,0 %)
- schwierige, unfreundliche Kunden (3,3 %)
- lange bzw. unregelmäßige Arbeitszeiten / geballte Spitzenarbeitszeiten (3,0 %)
- Schichtbetrieb (2,3 %)
- Angst vor Arbeitsplatzverlust (2,3 %)
- ständige Erreichbarkeit ist erwünscht oder notwendig (2,3 %)
- schlechte Bezahlung / zu wenig Einkommen (1,7 %)
- Mobbing / Bossing (1,7 %)
- Pendeln / lange Anfahrt zum Arbeitsplatz (1,7 %)
- emotionale / psychische Belastungen (1,7 %)

Bei fast 1/3 (also bei ca. 150.000 Arbeitnehmern) liegt die individuelle persönliche Belastung – allen voran der Zeit- und Termindruck – im Bereich (sehr) hoch!

8. DIE AUSWIRKUNGEN DER BELASTUNGEN

Grundgesamtheit sind all jene, die sich hoch bzw. sehr hoch belastet fühlen (306 Befragte)

Frage: *Wie wirken sich diese Belastungen beruflich, privat / in Ihrer Freizeit bzw. gesundheitlich / auf Ihr Wohlbefinden?*

<p>BERUFLICHE AUSWIRKUNGEN DER BELASTUNGEN (40,8 % machen keine Angabe)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Belastungsgrenzen werden überschritten, dadurch ist man weniger produktiv und weniger belastbar (30,4 %) - fehlende Motivation / Unlust und Frust (10,5 %) - Müdigkeit / Ausgelaugtheit / Nervosität (9,2 %) - man wird fehleranfällig / Qualität der Arbeit leidet (8,3 %) - Unausgeglichenheit / Gereiztheit (8,8 %) - keine Freude mehr an der Arbeit / Kündigung wird in Erwägung gezogen (6,1 %) - angespannte Arbeitsatmosphäre / Konflikte unter Kollegen (3,9 %) - körperliche Beschwerden / Gesundheit leidet (2,8 %) - immer schnelleres Arbeiten ist erforderlich / ständig hohe Arbeitsbelastung (2,8 %)
<p>PRIVATE AUSWIRKUNGEN DER BELASTUNGEN (48,0 % machen keine Angabe)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - verstärktes Ruhebedürfnis / verstärktes Erholungsbedürfnis (26,9 %) - psychische Belastungen / Unruhe / Angespanntheit (11,9 %) - Gereiztheit / schlechte Laune (11,3 %) - Familienleben leidet / fehlende Zeit für die Familie (9,4 %) - Freizeit geht verloren / fehlende Zeit für Freunde (8,8 %) - Sorgen / belastende Gedanken (6,2 %) - Beziehungsprobleme / Konflikte mit dem Partner (5,0 %) - Arbeit wird nach Hause mitgenommen (3,8 %)
<p>GESUNDHEITLICHE AUSWIRKUNGEN DER BELASTUNGEN (54,2 % machen keine Angabe)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - körperliche Schwachstellen melden sich / man wird krankheitsanfälliger (27,1 %) - Probleme mit dem Bewegungsapparat / Verspannungen (20,7 %) - psychische Belastungen / Burnout-Gefahr / Nervenzusammenbruch (16,4 %) - Schlafstörungen (18,6 %) - Übermüdung (5,0 %) - hoher Blutdruck / Herzprobleme (4,3 %)

Zu viele Belastungen rauben die Produktivität und erzeugen hohes Ruhebedürfnis im privaten Bereich. Auch die Krankheitsanfälligkeit steigt!

9. DIE STÄRKE DER BELASTUNGEN IM DETAIL

Frage: Ich nenne Ihnen nun einige Belastungskategorien – wie stark sind Sie in den nachfolgenden Bereichen an Ihrem persönlichen Arbeitsplatz belastet?

	GAR NICHT STARK (1)	WENIGER STARK (2)	STARK (3)	SEHR STARK (4)	DURCHSCHNITTSWERT
	Angaben in %				Werte 1 bis 4
körperlich anstrengende Belastungen (z.B. durch hohe körperliche Anforderungen)	44,4	32,4	21,5	1,7	1,8
geistige Belastungen (z.B. hohe Anforderungen an Konzentration, enorme Informationsdichte)	15,7	39,3	41,1	3,9	2,3
emotionale / gefühlsmäßige Belastungen (z.B. durch schwierige oder bemitleidenswerte Kunden, permanenter Freundlichkeitsstress)	43,3	31,7	22,3	2,7	1,8
Qualifikations- / Wissensprobleme (z.B. Überforderung/Unterforderung, fehlende Einschulungen)	58,3	33,8	6,9	1,0	1,5
mangelhafte Zusammenarbeit / Teamarbeitsdefizite (z.B. Alleinarbeit bzw. keine Teamarbeit möglich, fehlende Unterstützung, interne Konflikte, Mobbing)	58,5	30,0	10,2	1,3	1,5
Informationsmängel / Informationsdefizite (zu viele, zu wenige, nicht rechtzeitig verfügbare Informationen)	53,0	37,4	8,8	0,8	1,6
fehlender Handlungs- / Entscheidungsspielraum (fehlende Gestaltungs-, Mitwirkungs-, Einflussmöglichkeiten)	53,4	36,2	10,1	0,3	1,6
klimatische, akustische oder visuelle Belastungen am Arbeitsplatz (Temperatur, Lärm, Licht)	44,5	29,5	22,1	3,9	1,9
unzureichende Arbeitsplatzausstattungen / Platzmangel (fehlende Arbeitsmittel, Platznot, Schutzausrüstung)	72,5	23,5	3,5	0,5	1,3
unterschiedlichste Gefahren am Arbeitsplatz (Unfallrisiken, gefährliche Maschinen / Arbeitsstoffe)	56,8	32,4	9,4	1,4	1,6
gestörte Arbeitsprozesse / gestörte Arbeitsabläufe (Doppelgleisigkeiten, fehlende Planbarkeit, Unterbrechungen)	45,0	39,0	15,0	1,0	1,7
Orientierungsmängel (unklare, widersprüchliche Ziele und Aufgaben, fehlende Zielorientierung)	66,9	27,1	5,3	0,7	1,4
belastende Arbeitszeitgestaltung (Schichtplan, lange Arbeitszeiten, fehlende Pausen)	46,6	32,4	18,0	3,0	1,8
zu bewältigende Arbeitsmenge (Aufgaben nicht erfüllbar, Arbeitsmenge unregelmäßig)	17,9	46,3	33,7	2,1	2,2
mangelnde Arbeitsplatzsicherheit (z.B. atypische Beschäftigungsverhältnisse, befristete Beschäftigung, Ungewissheit über Dauer der Beschäftigung)	49,3	37,3	11,2	2,2	1,7

Die geistigen Belastungen sowie die zu bewältigende Arbeitsmenge sind die Top 2-Belastungsbereiche!

Diese beiden Bereiche sind **altersunabhängig** und **geschlechtsunabhängig** belastend!
Auch was das Gebiet anlangt, liegen diese beiden Belastungen on top – in der restlichen Steiermark kommen noch emotionale Belastungen dazu.

Interessant: je größer das Unternehmen, umso geringer ist die geistige Belastung!

SPEZIALAUSWERTUNGEN

Die Stärke der Belastungen nach Geschlecht und Alter

	GESAMT- WERT <i>n=1.002</i>	GESCHLECHT		ALTER		
		Männer <i>n=541</i>	Frauen <i>n=461</i>	bis 25 Jahre <i>n=133</i>	26 bis 49 Jahre <i>n=656</i>	50 Jahre und älter <i>n=213</i>
<i>Durchschnittswerte Werte 1 bis 4 (1=gar nicht stark bis 4=sehr stark)</i>						
körperlich anstrengende Belastungen	1,8	1,8	1,8	1,9	1,8	1,9
geistige Belastungen	2,3	2,4	2,3	2,2	2,4	2,3
emotionale / gefühlsmäßige Belastungen	1,8	1,8	1,9	1,9	1,8	1,8
Qualifikations- / Wissensprobleme	1,5	1,5	1,5	1,7	1,5	1,5
mangelhafte Zusammenarbeit / Teamarbeitsdefizite	1,5	1,6	1,5	1,5	1,6	1,5
Informationsmängel / Informationsdefizite	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,5
fehlender Handlungs- / Entscheidungsspielraum	1,6	1,6	1,5	1,7	1,6	1,6
klimatische, akustische oder visuelle Belastungen am Arbeitsplatz	1,9	1,9	1,8	1,9	1,9	1,9
unzureichende Arbeitsplatzausstattungen / Platzmangel	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,4
unterschiedlichste Gefahren am Arbeitsplatz	1,6	1,7	1,4	1,6	1,5	1,6
gestörte Arbeitsprozesse / gestörte Arbeitsabläufe	1,7	1,8	1,7	1,7	1,7	1,7
Orientierungsmängel	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4
belastende Arbeitszeitgestaltung	1,8	1,9	1,6	1,8	1,8	1,8
zu bewältigende Arbeitsmenge	2,2	2,2	2,2	2,1	2,2	2,2
mangelnde Arbeitsplatzsicherheit	1,7	1,6	1,7	1,8	1,7	1,6

SPEZIALAUSWERTUNGEN

Die Stärke der Belastungen nach Gebiet und Anzahl der Mitarbeiter im Unternehmen

	GESAMT- WERT <i>n=1.002</i>	GEBIET		ANZAHL DER MITARBEITER IM UNTERNEHMEN		
		Graz / GU <i>n=468</i>	restliche Steiermark <i>n=534</i>	1 bis 9 MA <i>n=251</i>	10 bis 49 MA <i>n=363</i>	50 und mehr MA <i>n=388</i>
<i>Durchschnittswerte Werte 1 bis 4 (1=gar nicht stark bis 4=sehr stark)</i>						
körperlich anstrengende Belastungen	1,8	1,8	1,8	1,9	1,8	1,8
geistige Belastungen	2,3	2,3	2,4	2,2	2,3	1,4
emotionale / gefühlsmäßige Belastungen	1,8	1,7	2,0	1,9	1,8	1,8
Qualifikations- / Wissensprobleme	1,5	1,4	1,6	1,5	1,5	1,5
mangelhafte Zusammenarbeit / Teamarbeitsdefizite	1,5	1,5	1,6	1,5	1,5	1,6
Informationsmängel / Informationsdefizite	1,6	1,5	1,6	1,5	1,6	1,6
fehlender Handlungs- / Entscheidungsspielraum	1,6	1,5	1,6	1,5	1,6	1,7
klimatische, akustische oder visuelle Belastungen am Arbeitsplatz	1,9	1,9	1,8	1,9	1,8	2,0
unzureichende Arbeitsplatzausstattungen / Platzmangel	1,3	1,3	1,4	1,3	1,3	1,3
unterschiedlichste Gefahren am Arbeitsplatz	1,6	1,6	1,5	1,5	1,5	1,6
gestörte Arbeitsprozesse / gestörte Arbeitsabläufe	1,7	1,7	1,8	1,6	1,7	1,8
Orientierungsmängel	1,4	1,3	1,5	1,3	1,4	1,5
belastende Arbeitszeitgestaltung	1,8	1,6	1,9	1,7	1,7	1,9
zu bewältigende Arbeitsmenge	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2
mangelnde Arbeitsplatzsicherheit	1,7	1,5	1,8	1,7	1,7	1,6

10. DIE VERÄNDERUNGEN DER BELASTUNGEN IM ZEITABLAUF

Frage: Wie haben sich Ihre persönlichen Belastungen in diesen Bereichen in den letzten 3 Jahren verändert?

	STARK GESUNKEN	GESUNKEN	GLEICH GEBLIEBEN	GESTIEGEN	STARK GESTIEGEN
	Angaben in %				
körperlich anstrengende Belastungen (z.B. durch hohe körperliche Anforderungen)	0,7	6,1	82,3	10,0	0,9
geistige Belastungen (z.B. hohe Anforderungen an Konzentration, enorme Informationsdichte)	0,5	3,1	69,9	25,0	1,5
emotionale / gefühlsmäßige Belastungen (z.B. durch schwierige oder bemitleidenswerte Kunden, permanenter Freundlichkeitsstress)	1,4	3,2	75,6	18,3	1,5
Qualifikations- / Wissensprobleme (z.B. Überforderung/Unterforderung, fehlende Einschulungen)	0,9	7,0	83,2	8,1	0,8
mangelhafte Zusammenarbeit / Teamarbeitsdefizite (z.B. Alleinarbeit bzw. keine Teamarbeit möglich, fehlende Unterstützung, interne Konflikte, Mobbing)	1,9	7,5	77,4	12,1	1,1
Informationsmängel / Informationsdefizite (zu viele, zu wenige, nicht rechtzeitig verfügbare Informationen)	0,8	5,2	82,8	10,6	0,6
fehlender Handlungs- / Entscheidungsspielraum (fehlende Gestaltungs-, Mitwirkungs-, Einflussmöglichkeiten)	1,0	6,2	82,3	10,1	0,4
klimatische, akustische oder visuelle Belastungen am Arbeitsplatz (Temperatur, Lärm, Licht)	0,7	6,3	83,6	9,1	0,3
unzureichende Arbeitsplatzausstattungen / Platzmangel (fehlende Arbeitsmittel, Platznot, Schutzausrüstung)	1,3	9,0	85,4	4,3	-
unterschiedlichste Gefahren am Arbeitsplatz (Unfallrisiken, gefährliche Maschinen / Arbeitsstoffe)	1,7	7,5	87,6	3,0	0,2
gestörte Arbeitsprozesse / gestörte Arbeitsabläufe (Doppelgleisigkeiten, fehlende Planbarkeit, Unterbrechungen)	1,0	4,4	84,0	10,1	0,5
Orientierungsmängel (unklare, widersprüchliche Ziele und Aufgaben, fehlende Zielorientierung)	0,9	4,7	88,3	5,8	0,3
belastende Arbeitszeitgestaltung (Schichtplan, lange Arbeitszeiten, fehlende Pausen)	0,7	6,1	78,6	13,8	0,8
zu bewältigende Arbeitsmenge (Aufgaben nicht erfüllbar, Arbeitsmenge unregelmäßig)	0,8	3,6	62,0	32,4	1,2
mangelnde Arbeitsplatzsicherheit (z.B. atypische Beschäftigungsverhältnisse, befristete Beschäftigung, Ungewissheit über Dauer der Beschäftigung)	1,2	7,6	74,6	15,4	1,2

*Vor allem die zu bewältigende Arbeitsmenge und die geistigen Belastungen sind gestiegen!
Auch die emotionalen Belastungen sind steigend!*

11. PERSÖNLICHE AKTIVITÄTEN ZUM BELASTUNGSABBAU

Frage: Setzen Sie persönlich Aktivitäten zum Belastungsabbau?

- ▶ **73,4 % setzen** persönlich **Aktivitäten** zum Belastungsabbau
- ▶ Folgende **Aktivitäten** werden gesetzt:
 - Sport betreiben (45,3 %)
 - entspannen / ausspannen / Zeit für erholsame Aktivitäten nehmen (13,6 %)
 - Freizeit in der Natur verbringen / Spazieren gehen (4,1 %)
 - mit Freunden treffen / ausgehen (4,1 %)
 - Zeit mit der Familie genießen (4,1 %)
 - bewusst Pausen machen (3,5 %)
 - Mentaltraining / Yoga / Entspannungsübungen (3,1 %)
 - in der freien Zeit viel schlafen (3,1 %)
 - Gespräche mit Vorgesetzten / Kollegen führen (3,0 %)
 - berufliche Umorientierung (2,1 %)
 - diversen Hobbies nachgehen (2,0 %)
 - Abgrenzung Arbeit und Privatleben (1,8 %)
 - ärztliche Behandlung / Medikamente / Kur / fachliche Hilfe von Therapeuten (1,8 %)
 - Arbeit delegieren (1,5 %)
- ▶ **26,6 % setzen keine Aktivitäten** zum Belastungsabbau
- ▶ Als **Begründungen** werden genannt:
 - Aktivitäten sind noch nicht notwendig / fühle mich fit (58,9 %)
 - keine Möglichkeit / organisatorisch nicht möglich / keine Einflussmöglichkeiten (33,8 %)
 - zu ausgelaugt / zu müde (7,3 %)

Eigenverantwortung wird aktiv gelebt, Sport bringt Belastungsabbau!

Frage: Werden Sie in Zukunft Aktivitäten zum Belastungsabbau setzen?

- ▶ **82,5 %** der antwortenden Arbeitnehmer werden (auch) in Zukunft **Aktivitäten** zum Belastungsabbau **setzen**

- ▶ **17,5 %** werden (auch) in Zukunft **keine Aktivitäten** setzen

Die eigenen Aktivitäten werden auch in Zukunft weiter steigen!

12. AKTIVITÄTEN DES ARBEITGEBERS / VORGESETZTEN ZUM BELASTUNGSABBAU

Frage: Setzt Ihr Arbeitgeber bzw. Ihr unmittelbarer Vorgesetzter Aktivitäten zum Belastungsabbau?

- ▶ Bei **30,8 % der Befragten** setzen der Arbeitgeber bzw. der unmittelbare Vorgesetzte **jetzt schon Aktivitäten** zum Belastungsabbau
- ▶ Folgende **Aktivitäten** werden vom Arbeitgeber bzw. vom unmittelbaren Vorgesetzten gesetzt:
 - regelmäßige Teamsitzungen / konstruktive Meetings / Supervisionen (48,7 %)
 - Chef bringt Ruhe in den Arbeitsablauf / Chef greift ein und optimiert die Arbeit (14,3 %)
 - Chef sorgt für gutes Betriebsklima / Belohnungen durch den Chef (8,3 %)
 - flexiblere Arbeitszeitgestaltung wird vereinbart / Schichtplan wird verbessert (5,4 %)
 - gemeinsame Freizeitaktivitäten (Ausflüge, Freizeitangebote, ...) (4,2 %)
 - Gesundheitsvorsorge (Gesundheitstage, Sportprogramme, Fitnessraum, Abo für Fitnessstudio, Massagen, Kurvorschläge) (4,2 %)
 - laufende Modernisierungen oder Verbesserungen (3,8 %)
 - Eingehen auf individuelle Bedürfnisse (2,9 %)
 - laufende Qualifizierungsmaßnahmen / Coachings / Seminare (2,5 %)
 - ergonomische und altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung (2,5 %)
- ▶ **69,2 %** haben Arbeitgeber bzw. Vorgesetzte, welche **keine Aktivitäten** zum Belastungsabbau **setzen**
- ▶ Als **Begründungen** werden genannt:
 - Unternehmen zu klein / keine Möglichkeit der Mitarbeiteraufstockung (57,9 %)
 - Chef sieht keinen Handlungsbedarf / fehlendes Verständnis (20,7 %)
 - Profit steht im Vordergrund (8,3 %)
 - ist Arbeitnehmersache (6,6 %)
 - Management ist der Druck nicht bewusst / Chef hat keine Zeit für Mitarbeiter (3,3 %)

Grundgesamtheit sind all jene, die einen Arbeitgeber bzw. unmittelbaren Vorgesetzten haben, der derzeit keine Aktivitäten zum Belastungsabbau setzt (666 Befragte)

Frage: Wird Ihr Arbeitgeber bzw. Ihr unmittelbarer Vorgesetzter in Zukunft Aktivitäten setzen?

- ▶ **4,3 %** der Befragten glauben, dass der Arbeitgeber bzw. der unmittelbare Vorgesetzte **in Zukunft Aktivitäten** zum Belastungsabbau **setzen wird**

- ▶ **95,7 %** vermuten, dass der Arbeitgeber bzw. der unmittelbare Vorgesetzte **in Zukunft keine Aktivitäten** setzen wird

Auch in Zukunft werden die Aktivitäten von Arbeitgeberseite her nicht signifikant ansteigen!

13. DIE VERANTWORTLICHEN FÜR DIE BELASTUNGSREDUKTION AM ARBEITSPLATZ

Frage: Wer ist Ihrer Meinung nach für Belastungsreduktionen am Arbeitsplatz verantwortlich?

	GESAMTWERT <i>n=1.002</i>	UNTERNEHMEN MIT...		
		1 BIS 9 MA <i>n=251</i>	10 BIS 49 MA <i>n=363</i>	50 UND MEHR MA <i>n=388</i>
Arbeitgeber / unmittelbare Vorgesetzte	75,9	79,2	71,3	77,8
jeder Arbeitnehmer für sich persönlich	62,6	60,0	65,3	61,3
der Gesetzgeber	24,1	22,1	23,1	26,3
Betriebsrat	20,4	14,6	18,7	25,3
Arbeiterkammer / Gewerkschaft	14,5	15,4	13,8	13,9

Angaben in %

*Zwei teilen sich die Verantwortung:
Arbeitgeber bzw. unmittelbare Vorgesetzte und der Mitarbeiter selber!*

14. SPONTAN GEWÜNSCHTE AKTIVITÄTEN ZUR BELASTUNGSREDUKTION AM ARBEITSPLATZ

Frage: Welche Aktivitäten in Richtung „Abbau von Belastungen am Arbeitsplatz“ wünschen Sie sich?

	AKTIVITÄTEN WERDEN GEWÜNSCHT	SPONTAN GEWÜNSCHTE AKTIVITÄTEN IN RICHTUNG „ABBAU VON BELASTUNGEN AM ARBEITSPLATZ“
Angaben in %		
Arbeitgeber / unmittelbare Vorgesetzte	45,8	<ul style="list-style-type: none"> - für angenehmes Arbeits-/Betriebsklima sorgen (18,2 %) - mehr Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern / auf Vorschläge der Mitarbeiter eingehen (13,0 %) - bewusstere Auswahl der Mitarbeiter / bessere Zusammensetzung des Teams (12,2 %) - Mitarbeiter nicht ausnutzen / erkennen, wann es genug ist (7,2 %) - Einhaltung der vereinbarten Arbeitszeiten / keine kurzfristigen Überstunden (6,9 %) - Arbeitsabläufe verbessern / Effizienz (5,5 %) - Gerechtigkeit / Fairness (5,0 %) - unnötigen Stress vermeiden (4,3 %) - effektivere Ausstattung des Arbeitsplatzes (3,8 %) - umfassende Einschulungen / laufende Trainings oder Seminare (3,2 %) - faire Rahmenbedingungen schaffen / laufende Evaluierungen (2,9 %) - Schulungen / Seminare für Mitarbeiter (2,5 %)
der Gesetzgeber	15,7	<ul style="list-style-type: none"> - mehr Schutz der Arbeitnehmer / gesetzliche Schutzvorschriften (44,5 %) - mehr Budget für Arbeitnehmer bereitstellen (z.B. für höhere Pendlerpauschale, soziale Absicherung) / höhere Subventionen (10,4 %) - Arbeitszeit- und Überstundenregelung verbessern (9,5 %) - Einführung eines Grundeinkommens / höhere Kollektivverträge / „Hacklerregelung“ ausweiten (z.B. auf Pflegepersonal) (4,8 %) - strenger Kontrolle der Arbeitgeber (4,0 %) - gute Bedingungen für arbeitende Mütter schaffen (4,0 %) - bürokratische Hürden abbauen / nicht ständig neue Vorschriften (4,0 %) - für Sicherheit am Arbeitsplatz sorgen (3,2 %) - Mehrarbeit nicht durch Steuern bestrafen (2,4 %)

*Klimaverbesserungen (sachlich und emotional hin zum WIR-Klima)
bestimmen die gewünschte Aktivitätswelt!*

	AKTIVITÄTEN WERDEN GEWÜNSCHT	GEWÜNSCHTE AKTIVITÄTEN IN RICHTUNG „ABBAU VON BELASTUNGEN AM ARBEITSPLATZ“
<i>Angaben in %</i>		
Betriebsrat	9,6	<ul style="list-style-type: none"> - Engagement / Rückendeckung und Unterstützung für die Mitarbeiter (53,9 %) - auf Mitarbeiter zugehen und aktiv zuhören / Info-Hotline einrichten (18,8 %) - Kontrolle der Arbeitsbedingungen (Arbeitszeiten, Dienstverträge, Urlaube) (9,2 %) - mehr Durchsetzungsvermögen (5,0 %) - besseres Gehalt aushandeln (2,5 %)
Arbeiterkammer / Gewerkschaft	6,2	<ul style="list-style-type: none"> - Unterstützung und Einsatz für die Arbeitnehmer (33,3 %) - Kontrolle und Überprüfung der Arbeitgeber (15,6 %) - Hilfestellung und Beratung bei Rechtsfragen (13,3 %) - höhere Mindestlöhne / Standards für Grundlöhne (6,7 %) - mehr Durchsetzungskraft (z.B. bei Gleichbehandlungen) (6,7 %)

Angaben in %

15. PROGRAMME ZUR GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Frage: Gibt es in Ihrem Betrieb Gesundheitsförderungsprogramme?

Fragen: wenn Ja: Um welche Gesundheitsförderungsprogramme handelt es sich?

wenn Nein: Wird es in Zukunft Gesundheitsförderungsprogramme in Ihrem Betrieb geben?

- ▶ **33,5 %** der Arbeitnehmer geben an, dass es in ihrem Betrieb **Gesundheitsförderungsprogramme gibt**
 - Arbeitnehmer in **Unternehmen mit 1 bis 9 Mitarbeiter:** 7,5 %
 - Arbeitnehmer in **Unternehmen mit 10 bis 49 Mitarbeiter:** 23,4 %
 - Arbeitnehmer in **Unternehmen mit 50 und mehr Mitarbeiter:** 56,2 %

In Unternehmen mit 50 und mehr Mitarbeitern sind Gesundheitsförderungsprogramme bereits mehrheitlich gelernt – aber auch dort gibt es Potentiale!

- ▶ **In 66,5 %** der Betriebe gibt es keine **Gesundheitsförderungsprogramme**
- ▶ In diesen Betrieben wird es **in Zukunft Gesundheitsförderungsprogramme...**
 - **geben:** 1,4 %
 - **nicht geben:** 71,9 %
 - **weiß nicht:** 26,7 %

Die (vermuteten) Wachstumsraten für die Zukunft fallen bescheiden aus (unter 2 %)!

16. DIE REAKTIONEN AUF ALTERSBEDINGTE LEISTUNGSVERÄNDERUNGEN

Frage: Berücksichtigt Ihr Arbeitgeber bzw. Ihr unmittelbarer Vorgesetzter im täglichen Arbeitsablauf eine eventuelle Leistungsveränderung bei älteren / nicht mehr ganz jungen Arbeitnehmern? Gibt es also irgendeine Reaktion auf bemerkte altersbedingte Leistungsverschlechterungen?

- ▶ **27,3 %** der befragten Arbeitnehmer geben an, dass ihr Arbeitgeber bzw. die unmittelbaren Vorgesetzten auf bemerkte altersbedingte Leistungsverschlechterungen von älteren Arbeitnehmern **reagiert**
- ▶ Folgende **Reaktionen** werden genannt:
 - sie bekommen Arbeitsbereiche mit leichter Arbeit / Arbeiten werden den Personen angepasst / Rücksichtnahme bei Arbeitszeiten (31,5 %)
 - Verständnis / Rücksichtnahme / Toleranz (8,7 %)
 - es gibt verschiedene Arbeitszeitmodelle / Altersteilzeit wird angeboten (8,4 %)
 - Arbeitsvolumen wird reduziert (6,7 %)
 - Zeit- / Termindruck wird genommen (6,7 %)
 - Kündigung älterer Arbeitnehmer (4,0 %)
 - Maßnahmen werden in persönlichen Gesprächen individuell getroffen (4,0 %)
 - Arbeit kann selbstbestimmt organisiert werden (3,6 %)
 - Kritik / negative Reaktionen bei Leistungsabfall (2,2 %)
 - Rücksichtnahme bei Krankenständen / Krankenstände werden geduldet (2,2 %)
- ▶ **72,7 %** bemerken **keine Reaktionen** der Arbeitgeber bzw. der unmittelbaren Vorgesetzten

Reaktionen auf altersbedingte Leistungsveränderungen sind in der Minderzahl!

Frage: Gibt es in Ihrem Unternehmen spezielle Aktivitäten / Maßnahmen für Arbeitnehmer ab 50 Jahren?

- ▶ **87,3 %** haben **noch keine Aktivitäten / Maßnahmen für Arbeitnehmer ab 50 Jahren bemerkt**

- ▶ Die restlichen Antwortenden geben an, dass es im Unternehmen folgende **spezielle Aktivitäten / Maßnahmen für Arbeitnehmer ab 50 Jahren** gibt: *(Einzelnennungen)*
 - angepasste Arbeitszeitmodelle / Altersteilzeit
 - Zuteilung leichterer Tätigkeiten / andere Aufgabenverteilung
 - angepasste Schicht- bzw. Dienstpläne
 - keine Überstunden
 - individuell vereinbarte Maßnahmen
 - gleicher Lohn für schlechter qualifizierte, leichtere Arbeit
 - Schulungen / Fortbildungen / Seminare
 - Reduzierung des Arbeitsvolumens
 - zusätzliche Urlaubstage / zusätzliche freie Tage
 - diverse Zuschüsse

Mehrheitlich gibt es keine Aktivitäten für Arbeitnehmer im Alter 50+!

17. ZUSTIMMUNG ZU AUSSAGEN RUND UM DIE ARBEITSWELT

Frage: Ich nenne Ihnen nun einige generelle Aussagen rund um die Arbeitswelt. Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den nachfolgenden Aussagen zustimmen!

	ZUSTIMMUNG			
	GESAMT- WERT <i>n=1.002</i>	ALTER		
		bis 25 Jahre <i>n=133</i>	26 bis 49 Jahre <i>n=656</i>	50 Jahre und älter <i>n=213</i>
Mit zunehmendem Alter der Mitarbeiter ist es schwerer mit den jungen Mitarbeitern leistungsmäßig mitzuhalten.	70,7	64,0	73,7	65,2
Mit zunehmendem Alter der Mitarbeiter nimmt die Anzahl der Krankstände zu .	51,2	45,4	52,8	49,5
Der Anteil an geistig anstrengender Arbeit hat in den letzten 5 Jahren zugenommen .	39,0	34,4	39,8	39,2
Die Anzahl an Überstunden hat in den letzten 5 Jahren zugenommen .	30,3	28,6	29,9	32,7
Die Arbeitsbedingungen haben sich in den letzten 5 Jahren positiv verändert .	30,0	31,5	29,3	31,3
Die menschliche Beziehung zum Vorgesetzten / zu Kollegen hat sich in den letzten 5 Jahren positiv verändert .	29,7	40,2	29,6	23,8
Der Anteil an körperlich anstrengender Arbeit hat in den letzten 5 Jahren zugenommen .	19,5	19,2	18,3	23,2
Das Verständnis für eine reduzierte Leistungsfähigkeit älterer / nicht mehr ganz junger Mitarbeiter ist gestiegen .	16,6	8,3	18,6	15,0
Die Freiheit in der Gestaltung des Arbeitsplatzes hat in den letzten 5 Jahren zugenommen .	15,1	20,5	14,7	12,9

Angabe in %

Veränderungen mit zunehmendem Alter beziehen sich vor allem in Richtung „mithalten können“, Krankstände sowie geistige Belastungen!

18. SPEZIALASPEKT: ARBEITNEHMER IN DER ALTERSKATEGORIE 50+

Grundgesamtheit sind Arbeitnehmer in der Alterskategorie 50+ (213 Befragte)

18.1 VERÄNDERUNG DER LEISTUNGSFÄHIGKEIT

Frage: Bemerken Sie mit zunehmendem Alter eine Veränderung in Ihrer Leistungsfähigkeit?

- ▶ **58,0 %** bemerken mit zunehmenden Alter eine **Veränderung der Leistungsfähigkeit**
- ▶ **42,0 %** bemerken **keine Veränderung der Leistungsfähigkeit**

*Die Leistungsfähigkeit verändert sich –
so die Selbsteinschätzung der Arbeitnehmer im Alter 50+!*

Grundgesamtheit sind Arbeitnehmer in der Alterskategorie 50+, die eine Veränderung der Leistungsfähigkeit bemerken (119 Befragte)

Frage: Was hat sich mit zunehmendem Alter verändert?

- ▶ Folgendes hat sich bei all jenen, die eine Veränderungen bemerken, mit zunehmendem Alter **verändert**: *(46,5 % machen keine Angabe!)*
 - körperliche Belastbarkeit sinkt / körperliche Defizite (z.B. nachlassende Sehkraft, Schmerzen, schnellere Ermüdung, sinkende Leistungsfähigkeit) (74,6 %)
 - man wird stressanfälliger / man kann mit Stress und Druck nicht mehr gut umgehen (10,6 %)
 - Konzentrationsschwierigkeiten / geringere Aufnahmefähigkeit / schweres Lernen von z.B. neuer Technik (8,9 %)
 - Arbeit wird unwichtiger / die Lust am Arbeiten sinkt (2,7 %)

Körperliche Veränderungen werden mehrheitlich bemerkt!

Frage: Welche Aktivitäten, Maßnahmen oder Hilfestellungen haben Ihnen geholfen, mit den altersbedingten Leistungsveränderungen besser fertig zu werden?

- ▶ Folgende **Aktivitäten, Maßnahmen** oder **Hilfestellungen haben geholfen**, mit altersbedingten Leistungsveränderungen besser fertig zu werden:
(29,4 % machen keine Angabe!)
 - viel Ruhe in der Freizeit / längere Erholpausen in der Freizeit (28,7 %)
 - Ausgleichssport / Gymnastik / Yoga (25,0 %)
 - Medikamente / medizinische Behandlungen (13,2 %)
 - geänderte Arbeitseinteilung / mehr Pausen (10,8 %)
 - regelmäßiges Gesundheitsprogramm (z.B. Massagen, Physiotherapien) / Kuraufenthalte (8,3 %)
 - Reduktion der Arbeitsstunden (3,6 %)
 - Gespräche mit Gleichaltrigen oder Familie (3,6 %)

*Aktivitäten helfen – die Hauptmaßnahmen liegen in den Bereichen
Erholung und Ausgleichssport!*

Frage: Welche Aktivitäten, Maßnahmen oder Hilfestellungen können Ihnen helfen, mit den altersbedingten Leistungsveränderungen besser fertig zu werden?

- ▶ **Gewünschte Aktivitäten, Maßnahmen** oder **Hilfestellungen**, um mit altersbedingten Leistungsveränderungen besser fertig zu werden, sind:
(37,8 % machen keine Angabe!)
 - ausreichend Zeit für Ausgleichssport und Hobbies haben (27,2 %)
 - mehr Entgegenkommen von Chef und Kollegen (z.B. leichtere Tätigkeiten, weniger Arbeitsdruck, Teamwork, mehr Mitarbeiter einstellen) (17,7 %)
 - weniger Arbeitsstunden / geringeres Arbeitsvolumen (16,3 %)
 - an freien Tagen ausspannen und erholen (6,8 %)
 - Kuraufenthalte / auf Kur gehen (6,8 %)
 - in vorzeitigen Ruhestand gehen (4,1 %)
 - Medikamente / medizinische Behandlungen / Therapien (4,1 %)

Zeit ist kostbar, wenn es um Aktivitäten geht!

18.2 BEMERKTE VERÄNDERUNGEN BEI DEN BELASTUNGEN AM ARBEITSPLATZ

Fragen: Haben Sie mit zunehmendem Alter eine Veränderung in Ihrem persönlichem Empfinden, was Belastungen am Arbeitsplatz anlangt, bemerkt?

Wirken sich Belastungen stärker aus?

- ▶ **45,6 %** bemerken mit zunehmenden Alter eine **Veränderung**, was das Empfinden bei den **Belastungen am Arbeitsplatz** anlangt
 - Bei **84,6 %** wirken sich Belastungen am Arbeitsplatz **stärker** aus!

- ▶ **54,4 %** bemerken **keine Veränderungen** beim Empfinden zu den Belastungen

Grundgesamtheit sind Arbeitnehmer in der Alterskategorie 50+, die stärkere Belastungen bemerken!

Frage: Wie geht Ihr Arbeitgeber mit den stärkeren Auswirkungen um?

- ▶ Bemerkte **Reaktionen der Arbeitgeber** sind: *(29,9 % machen keine Angabe!)*
 - Desinteresse / geht nicht darauf ein (52,6 %)
 - Rücksichtnahme / bietet Maßnahmen an (z.B. Altersteilzeit, Teilzeitmodelle, Sonderurlaub, reduziertes Arbeitsvolumen) (27,9 %)
 - gelassen / Chef respektiert es (13,0 %)
 - ist Angelegenheit des Arbeitnehmers / der Arbeitgeber bemerkt nichts davon (13,0 %)

Frage: Wie gehen Ihre Arbeitskollegen mit den stärkeren Auswirkungen um?

- ▶ Bemerkte **Reaktionen der Arbeitskollegen** sind: *(26,0 % machen keine Angabe!)*
 - verständnisvoll / tolerant (38,6 %)
 - Desinteresse / nehmen keine Rücksicht (28,1 %)
 - neutral / akzeptieren es (14,0 %)
 - nehmen Arbeit ab / Aufteilung der Arbeit nach den persönlichen Stärken (10,6 %)
 - ist Angelegenheit des Arbeitnehmers / Kollegen bemerken nichts davon / darüber wird nicht gesprochen (8,7 %)

19. DIE STRUKTURDATEN

		%
GESCHLECHT	Männer	54,0
	Frauen	46,0
ALTER	bis 25 Jahre	13,3
	26 bis 49 Jahre	65,5
	50 bis 54 Jahre	13,0
	55 Jahre und älter	8,2
BILDUNG	Pflichtschule	8,2
	Berufs-/ Fachschule	68,0
	Matura	16,9
	Uni / FH	6,9
ANZAHL DER MITARBEITER IM UNTERNEHMEN	1 bis 9 Mitarbeiter	24,2
	10 bis 49 Mitarbeiter	36,6
	50 und mehr Mitarbeiter	39,2
BERUF / STELLUNG IM UNTERNEHMEN	Arbeiter <i>(mit und ohne leitende Funktion)</i>	34,3
	Angestellte <i>(mit und ohne leitende Funktion)</i>	55,9
	Beamte <i>(mit und ohne leitende Funktion)</i>	6,0
	Landwirte	1,0
	andere <i>(z.B. freie Dienstnehmer, Heimarbeit, ...)</i>	2,8
ARBEITSSTUNDEN / ÜBERSTUNDEN PRO WOCHE: VOLLZEITBESCHÄFTIGUNG	durchschnittliche Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden pro Woche (inkl. Überstunden)	42,6 Stunden <i>Werte bis 70 Stunden</i>
	durchschnittliche Anzahl der geleisteten Überstunden pro Woche	5,2 Stunden <i>Werte bis 45 Stunden</i>
	durchschnittliche Anzahl der bezahlten Arbeitsstunden pro Woche	41,2 Stunden <i>Werte bis 70 Stunden</i>
ARBEITSSTUNDEN / ÜBERSTUNDEN PRO WOCHE: TEILZEIT- BZW. GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG	durchschnittliche Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden pro Woche (inkl. Überstunden)	23,1 Stunden <i>Werte bis 50 Stunden</i>
	durchschnittliche Anzahl der geleisteten Überstunden pro Woche	2,4 Stunden <i>Werte bis 20 Stunden</i>
	durchschnittliche Anzahl der bezahlten Arbeitsstunden pro Woche	22,6 Stunden <i>Werte bis 50 Stunden</i>
GEBIET	Graz	28,7
	Graz-Umgebung	18,0
	Süd- und Südoststeiermark <i>Leibnitz, Südoststeiermark</i>	9,8
	Weststeiermark <i>Voitsberg, Deutschlandsberg</i>	6,7
	Oststeiermark <i>Hartberg-Fürstenfeld, Weiz</i>	12,7
	Obersteiermark West <i>Murtal, Murau</i>	6,4
	Obersteiermark Ost <i>Bruck-Mürzzuschlag, Leoben</i>	11,8
	Liezen	5,9