


Arbeitszufriedenheit und Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer in Zeiten des Fachkräftemangels

IWH Halle, 19.10.2012

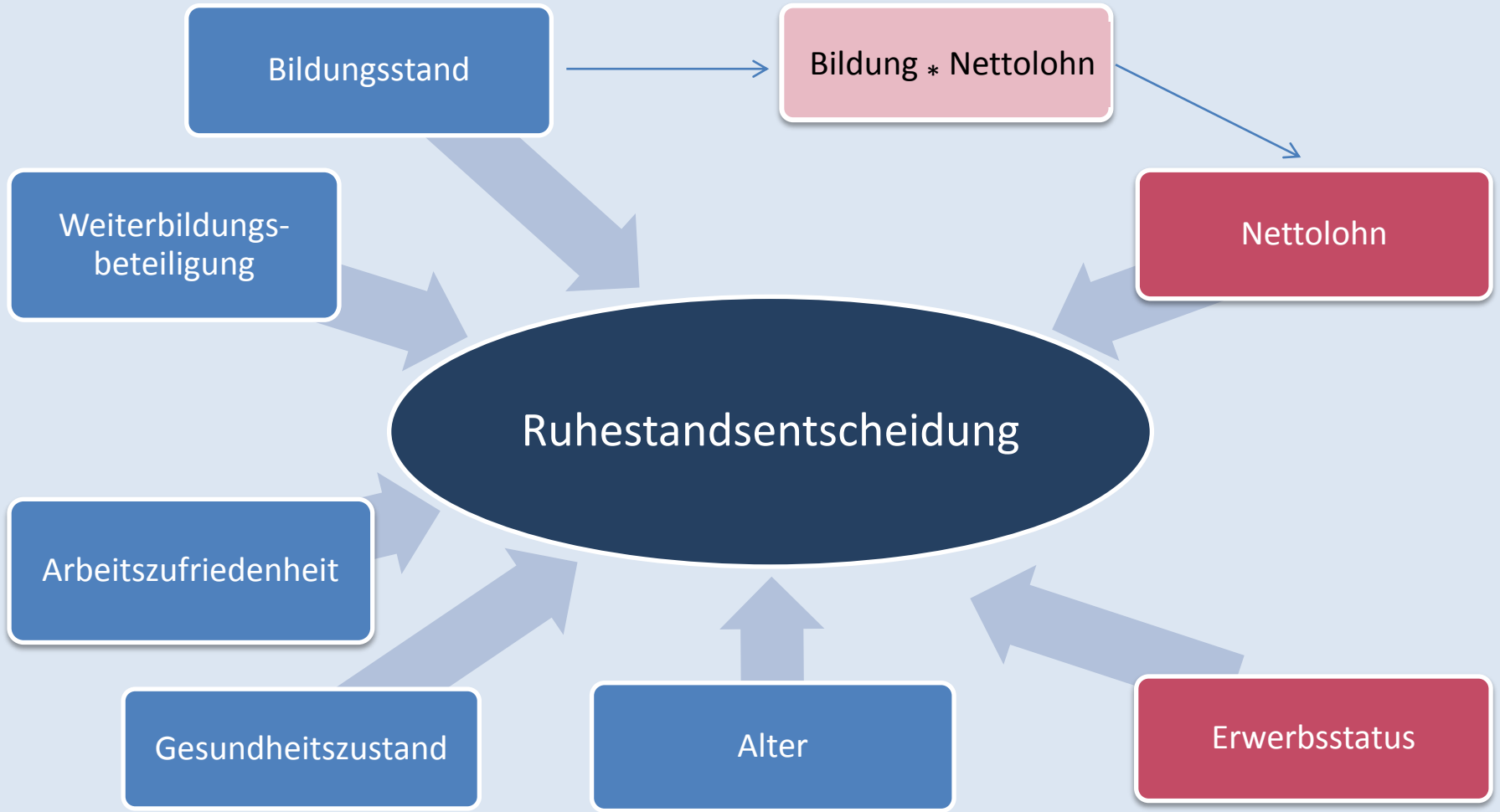
Martha Ottenbacher

martha.ottenbacher@gmx.de

Einleitung

- Ausgangspunkt: Regionaler, branchenspezifischer Fachkräftemangel als kurz- und mittelfristige Herausforderung für KMU
- Strategie: Halten der älteren Belegschaft im Betrieb
- Analyse: Einflussgrößen der Ruhestandsentscheidung
- Einflussgrößen der Arbeitszufriedenheit
- 

Modell der Ruhestandsentscheidung



Datengrundlage und Operationalisierung

Daten:

SOEP des DIW Berlin, alle Stichproben

Methode:

Panelregression 1999, 2001, 2003, 2005, 2007, 2009

Lineares FE-Modell

55 bis unter 65-Jährige

Vollzeit, Teilzeit, Geringfügig Beschäftigte

Abhängige Variable:

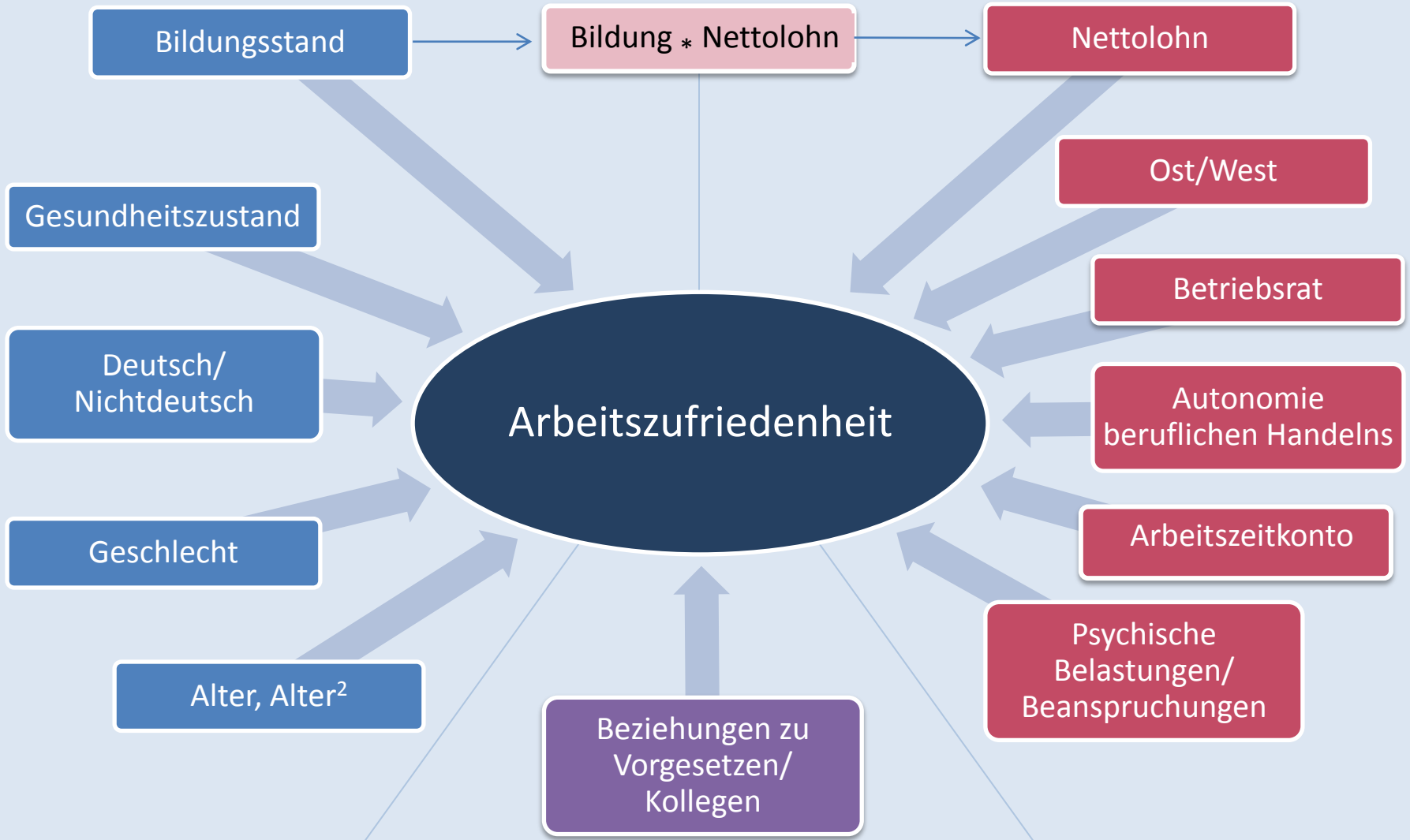
Ruhestandsentscheidung = Wahrscheinlichkeit, in den nächsten 2 Jahren in Rente zu gehen (vorzeitig oder regulär)

0 „mit Sicherheit nicht“ bis 100 „mit Sicherheit“

Ergebnisse der Panelregression

Variablen	Koeffizienten	Robuste Standardfehler	Standardisierte Koeffizienten	Teststatistik
Alter ^z	6,19 ***	0,236	5,94 ***	R² within = 22,81% F-Test F(9,4110)=109,89; Prob>F=0,000 n = 4111 sigma_u 31,356 sigma_u 28,673 rho 0,545
Guter Gesundheitszustand	-8,15 ***	1,731		
Arbeitszufriedenheit ^z	-1,25 ***	0,351	-0,14 ***	
Weiterbildung	-15,98 **	6,299		
Nettolohn ^z	-0,008***	0,002	-0,23 ***	
Bildungsstand ^z	-3,35**	1,530	-0,34 *	
Interaktion Nettolohn*Bildung ^z	0,0004***	0,000	0,09 ***	
Vollzeit erwerbstätig ¹	-7,21 **	3,048		
Geringfügig beschäftigt ¹	-9,95 **	3,972		
Konstante	-267,12***	25,582		
Anmerkungen:	Ungewichtetes Panel			
	1 = Referenzkategorie "Teilzeit beschäftigt"			
	z = zentriert			
	*** = Signifikanz auf 1%-Niveau; ** = Signifikanz auf 5%-Niveau; * = Signifikanz auf 10%-Niveau			

Modell der Arbeitszufriedenheit



Datengrundlage und Operationalisierung

Daten:

SOEP des DIW Berlin, alle Stichproben

Methode:

Lineare Regression zum Zeitpunkt 2006,
gewichtet

Abhängig Beschäftigte

1) 18<65-Jährige

2) Jüngere (18-54 J.) vs. Ältere (55<65J.)

Abhängige
Variable:

Arbeitszufriedenheit = Wie zufrieden sind Sie
mit Ihrer Arbeit?

0 „ganz und gar unzufrieden“ bis 10 „ganz und gar zufrieden“

Ergebnisse der Querschnittregression

Variablen	Koeffizienten (Standardfehler)	Variablen	Koeffizienten (Standardfehler)	Variablen	Koeffizienten (Standardfehler)
Alter	-0,065 (0,056)	Azubis, Praktikanten ¹⁾	0,137 (0,450)	Zu Vertrauenspersonen zählen ...	Kollegen 0,099 (0,210)
Alter ²	0,0008 (0,0007)	Gelernte, Qual. Tätigk. ¹⁾	0,334 * (0,176)	Förderung berufl. Fortkommens durch ...	Vorgesetzte -0,777*** (0,239)
Männlich	-0,318 ** (0,149)	Hochqual./Leitungsfunk. ¹⁾	0,672 *** (0,214)	Gelegentliche belastende Konflikte mit ...	Kollegen u. Vorgesetzte 0,560 (0,375)
Nichtdeutsch	-0,139 (0,270)	Umf. Führungsaufgaben ¹⁾	0,504 (0,381)		Kollegen 0,714 *** (0,207)
Guter Gesundheitszustand	0,794*** (0,174)	Arbeitszeitkonto	0,265 * (0,147)		Vorgesetzte 0,518 ** (0,255)
Bildungsstand in Jahren	0,045 (0,064)	Stress	-0,487*** (0,140)		Kollegen u. Vorgesetzte 1,033 *** (0,264)
Nettolohn	0,0002 (0,0004)	Zeitdruck, hohes Arbeitspensum, Arbeitsunterbrechungen	-0,337*** (0,121)		Kollegen -0,544 ** (0,235)
Nettolohn*Bildungsstand	-0,000 (0,000)	Unsicherer Arbeitsplatz	-0,264*** (0,101)		Vorgesetzte -0,962*** (0,224)
West	-0,230 * (0,139)	Fehlende berufliche Anerkennung	-0,119 (0,115)		Kollegen u. Vorgesetzte -1,047*** (0,213)
Betriebsrat	0,159 (0,145)				
Konstante	8,619 *** (1,504)				
Teststatistik:	R ² =19,52%	F-Test: F(28,1922)=22,03; Prob>F=0,000			n= 1.950
Anmerkungen:	Metrische Variablen zentriert				
	1) Referenzkategorie: „Ungelernte, Einfache Tätigkeit“				
	2) Referenzkategorie: „Andere“				
	*** = Signifikanz auf 1%-Niveau; ** = Signifikanz auf 5%-Niveau; * = Signifikanz auf 10%-Niveau				

Ruhestandsentscheidung beeinflussen durch:

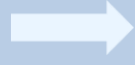
Gesundheit



Betriebliche
Gesundheitsförderung

*Betriebl. Einfluss begrenzt;
langfristige Präventions-
maßnahmen notwendig*

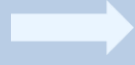
**Weiter-
bildung**



Systematisches
Weiterbildungskonzept

*Langfristige Konzepte
notwendig*

Entlohnung



Senioritätsentlohnung

*Finanzieller Spielraum in
KMU gering*

**Arbeitszu-
friedenheit**

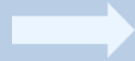


Strategischer Faktor

✓ *Gute Beeinflussung
möglich;*
✓ *Kurzfristige Wirkung*

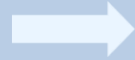
Arbeitszufriedenheit beeinflussen durch:

**Psychische Belastung
und Beanspruchung
reduzieren**



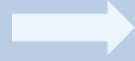
Zeitdruck, hohes Arbeitspensum, Arbeitsunterbrechungen verringern
Arbeitsplatzunsicherheit verringern

**Beziehung zu
Vorgesetzten/Kollegen
verbessern**



Ansätze zur Konfliktbewältigung

**Autonomiespielräume
erhöhen**



Hierarchiestufen von Führungskräften
Kontinuum-Theorie (*Autoritär - Autonom*)

**Arbeitszeiten
flexibilisieren**



Arbeitszeitkonten

Zusammenfassung

Ältere Beschäftigte länger im Betrieb halten =
Überbrückungsfunktion

Ruhestandsentscheidung nach hinten verschieben

Arbeitszufriedenheit positiv beeinflussen

Psychische
Belastung und
Beanspruchung
reduzieren

Betriebsklima
verbessern

Autonomiespielräume erhöhen

Aufgaben-
spektrum

Arbeits-
zeiten

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ihre Fragen und Anregungen!

Halle, 19.10.2012

Martha Ottenbacher