



Wirtschaft quer

von Stefan Perini – Direktor AFI



Was zählt bei der Arbeit? Gute Entlohnung und genügend Freizeit, würden böse Zungen behaupten. Das Thema Arbeitszufriedenheit beschäftigt die österreichischen Arbeiterkammern schon seit Mitte der 90er Jahre. 1997 war die Geburtsstunde des Arbeitsklimaindex. In dieser Umfrage werden Arbeitnehmern repräsentativ für ganz Österreich vierteljährlich 25 Fragen gestellt, welche die Arbeitssituation und -zufriedenheit abbilden. Der daraus konstruierte Arbeitsklima-Index ist inzwischen eine fixe Größe in der wissenschaftlichen und politischen Diskussion in Österreich geworden. Auf einem Seminar in Wien wurden jüngst die letzten Forschungsergebnisse vorgestellt. Mit Hilfe statistischer Verfahren

wurde eruiert, welche Faktoren den Arbeitsklimaindex in welchem Maße beeinflussen. Die erste Erkenntnis: Die wirklich wichtigen Fragen für die Abbildung der Arbeitszufriedenheit reduzieren sich auf zehn. Diese alleine erklären schon 90% der Varianz des Arbeitsklimaindex. Doch was macht im Grunde eine hohe Arbeitszufriedenheit aus? Der wichtigste Faktor sind die perzipierten Arbeitsmarktchancen - sprich eine vom Arbeitnehmer für sich selbst wahrgenommene hohe Beschäftigungsfähigkeit. An zweiter

Wann ist Arbeit gute Arbeit?

Seit 17 Jahren erheben die **österreichischen Arbeiterkammern** den Arbeitsklimaindex. Jüngste Forschungsergebnisse zeigen, welche Faktoren ausschlaggebend für die **Arbeitszufriedenheit** sind.

Stelle folgt – man sehe und staune - der Führungsstil des Vorgesetzten. Einen hohen Einfluss auf positive Einschätzungen der Arbeitssituation haben aber auch die eingeräumten Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die Zufriedenheit mit der eigenen sozialen Position als Arbeitnehmer. Darauf folgt das „Ansehen des Unternehmens“. Image als Arbeitnehmer und Image des Unternehmens sind also wichtige Motivationsfaktoren. Erst an dieser Stelle reihen sich das Einkommen sowie die Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten im Job ein. Negativ besetzt, aber noch unter die Top10-Einflussfaktoren für gute Arbeit

findet man die schlechten Gesundheitsbedingungen, die Belastung durch technische und organisatorische Veränderungen sowie den Zeitdruck. Die Forschungsergebnisse bestätigen einmal mehr die zentrale Rolle von lebensbegleitendem Lernen, sowohl für die Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmer als auch für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Des Weiteren, dass sich die Qualität der Führungskraft ausschlaggebend auf die Arbeitsqualität der Mitarbeiter niederschlägt. Überspitzt gesagt, ein Coaching für die Führungskraft bringt meistens mehr als neue Bürostühle oder Luftbefeuchter.