



## Pressemeldung

Datum  
12.08.2011

Kontaktperson:  
Dr. Angelika Kofler  
Leiterin Sozial- und Organisationsforschung  
Tel +43 (0)1 71710-137  
Fax +43 (0)1 71710-189  
[angelika.kofler@gfk.com](mailto:angelika.kofler@gfk.com)

Mag. Ulrike Lavrencic  
Account Manager Sozial- und Organisationsforschung  
Tel +43 (0)1 71710-163  
Fax +43 (0)1 71710-189  
[ulrike.lavrencic@gfk.com](mailto:ulrike.lavrencic@gfk.com)

Mag. Sabina Nassner-Nitsch  
PR and Communications  
Tel.: +43 (0)1 71710-187  
Fax: +43 (0)1 71710-176  
[sabina.nassner-nitsch@gfk.com](mailto:sabina.nassner-nitsch@gfk.com)

GfK Austria GmbH  
Ungargasse 37  
1030 Wien  
Österreich

Tel +43 (0)1 71710-0  
Fax +43 (0)1 71710-194  
[www.gfk.at](http://www.gfk.at)  
[info.austria@gfk.com](mailto:info.austria@gfk.com)

Geschäftsführer:  
Peter Damisch  
Dr. Tomas Krasny

Registriert beim Handelsgericht  
Wien unter FN 119110m,  
Gesellschaftssitz: Wien

### **Österreichisches Stressempfinden über dem globalen Durchschnitt, weltweit am wenigsten Evaluierung von Schulungsbedarf - aber Spitzenreiter bei Arbeitsplatzsicherheit**

#### **Karrieremöglichkeiten in Österreich nur bedingt gegeben**

Wien, 12.08.2011 - Drei Viertel der ÖsterreicherInnen geben an, mit ihrem Job zufrieden zu sein, fast genauso viele finden ihren Beruf auch interessant. Arbeitsbelastung, Stress und sogar Gesundheitsgefährdung trüben diese hohe Zufriedenheit jedoch. Auch Karrieremöglichkeiten und Schulungen sind für rund ein Viertel bzw. zwei Fünftel Mangelware.

#### **Was zu einer zufriedenen und engagierten Belegschaft führt**

„Zufriedene und engagierte Belegschaften findet man in Österreich vor allem in jenen Betrieben, in denen der Einsatz von individuellen Fähigkeiten gewünscht und gefördert wird“, analysiert GfK Austria Sozialforscherin Mag. Ulrike Lavrencic die österreichischen Daten der rezenten 29-Länder GfK-Studie zur Arbeitssituation der erwerbstätigen Bevölkerung.

Derzeit können 68 % der österreichischen unselbständig Erwerbstätigen ihre Fähigkeiten voll und ganz einbringen, das entspricht in etwa dem weltweiten Durchschnitt. Bei genauerer Betrachtung zeigt sich, dass das vor allem auf die 50 bis 59-Jährigen zutrifft, am seltensten können 18 bis 29-Jährige ihre Fähigkeiten einsetzen.

Beim Fällen von Entscheidungen, die sich direkt auf die Arbeit auswirken können etwa drei Viertel auf Unterstützung und Rückhalt im Team bauen. Dieser Wert liegt um 5 % höher als in Tschechien und Ungarn. Auffällig ist, dass das Rückhaltsempfinden in Österreich mit dem Alter abnimmt.

Eine tragende Rolle für die Arbeitszufriedenheit der ÖsterreicherInnen

kommt auch der Geschäftsführung zu. Neben einer ehrlichen Kommunikation ist zusätzlich die Vorbildfunktion der Geschäftsführung wichtig - beides ist derzeit für 23 % bzw. 29 % der ÖsterreicherInnen nicht gegeben. Auch im CEE-Raum empfindet etwa ein Fünftel der unselbstständig Beschäftigten die Kommunikation der Geschäftsführung als nicht ehrlich – somit orientiert sich der österreichische Wert am CEE Durchschnitt. Bei der Vorbildfunktion der Geschäftsführung liegt der heimische Wert zwar recht weit über dem weltweiten Durchschnittsniveau, liegt aber im Vergleich zu Ungarn etwas niedriger.

Der individuelle Beitrag zur Erreichung des Bereichserfolgs stellt einen weiteren Motivator für eine zufriedene Belegschaft dar. 75 % der österreichischen unselbstständig Erwerbstätigen sind sich ihres Bereichserfolgsbeitrages sehr gut bewusst. Das entspricht in etwa dem CEE Durchschnitt. Das größte Bewusstsein über den individuellen Beitrag zum Bereichserfolg im CEE-Raum herrscht in Rumänien.

Ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen erbrachter Leistung und Entlohnung rundet die Grundvoraussetzungen für Jobzufriedenheit und Engagement ab. Im Moment ist dieser Zusammenhang für lediglich etwas mehr als ein Viertel erkennbar, 38 % der ÖsterreicherInnen sehen diesen nicht. In diesem Punkt bewegt sich Österreich auf kanadischem Niveau.

### **Stress ist weit verbreitet, ein Fünftel gesundheitsgefährdet**

Das Wohlergehen der Mitarbeiter ist für die Geschäftsführer von einem Fünftel der österreichischen unselbstständig Erwerbstätigen wenig interessant, denn sie übersehen gänzlich, dass generell 43 % die Stressbelastung in der Arbeit als sehr hoch empfinden. Damit liegt Österreich um 7 %-Punkte über dem weltweiten Durchschnitt aber noch recht weit unter jenem von Brasilien, Bulgarien, Ungarn, Polen, Rumänien und der Slowakei.

Dabei wirkt sich dieser Druck für ein Viertel der Belegschaften negativ auf die Work-Life-Balance aus, 21 % der ÖsterreicherInnen sehen sogar ihre Gesundheit durch arbeitsbedingten Druck stark gefährdet. Hier bewegt sich der österreichische Wert mit 21 % zwar unter dem weltweiten Niveau, dennoch liegt er um 10 %-Punkte über dem niederländischen Durchschnitt. „Das deutet darauf hin, dass eine beträchtliche Anzahl an Burn-out gefährdeten ÖsterreicherInnen in Unternehmen arbeitet, die zwar zur Arbeit erscheinen, aber ihrem Betrieb nicht mehr mit 100 %igem Einsatz zur Verfügung stehen“, meint Lavrencic. „Solche Phänomene müssen Unternehmen im Auge behalten, bevor sie in eine Negativspirale hineingeraten, die ein kritisches Maß erreicht, wo die Lädierten und nicht mehr voll Leistungsfähigen von den Engagierten und Produktiven nicht mehr aufgefangen werden können, was sich dann natürlich auch auf das Betriebsergebnis auswirkt“, so Lavrencic weiter.

Noch fühlen sich die ÖsterreicherInnen aber weitgehend sicher. Kurze Pausen während der Arbeitszeit sind trotz der enormen Stressbelastung für die Hälfte der ÖsterreicherInnen nicht aus ihrem Alltag wegzudenken. Auch die Arbeitsplatzsicherheit stellt für den Großteil der Arbeitsbevölkerung keinen zusätzlichen Stressfaktor dar – 67 % haben keine Angst um ihren Arbeitsplatz. Gemeinsam mit der Ukraine belegt Österreich hier den absoluten Spitzenplatz in Punkto Arbeitsplatzsicherheit, die letzten Plätze belegen Mexiko mit 17 % und Kolumbien mit 12 %.

### **Karriere und Trainings?!**

Rund ein Viertel der österreichischen Arbeitsbevölkerung sieht in ihrem Unternehmen momentan keine ausreichenden Karrieremöglichkeiten – dieser Meinung sind vor allem jüngere ÖsterreicherInnen zwischen 18 und 29 Jahren. 27 % betitelt das Manko als mangelnde Einsatzbereitschaft der Geschäftsführung für Karrieremöglichkeiten der Mitarbeiter. Im internationalen Vergleich liegt Österreich hier über dem westeuropäischen Durchschnitt und nähert sich dem Mittel- und Südamerikanischen an. Zusätzlich hat rund ein Fünftel der ÖsterreicherInnen keine Möglichkeit offen mit dem Vorgesetzten über mögliche Karrierewege zu sprechen. Abgerundet wird die mangelnde Karriereperspektive durch 44 % der unselbständig Erwerbstätigen, die eine fehlende Evaluierung des individuellen Schulungsbedarfs im letzten Arbeitsjahr kritisieren, das ist der absolute Höchstwert im globalen Vergleich.

### **Zur Studie:**

Der GfK International Employee Engagement ist eine Studie der GfK Custom Research. Hierzu wurden zwischen Februar und April 2011 insgesamt 30.556 Arbeitnehmer in 29 Ländern mittels Online-, Telefon- oder persönlichen Interviews befragt. Die Daten wurden der demografischen Zusammensetzung des jeweiligen Landes (Branche, Geschlecht und Alter) entsprechend gewichtet. Für die globalen Statistiken wurde zusätzlich nach dem Bruttoinlandsprodukt (Kaufkraftparität) gewichtet.

Das "GfK Employee Engagement" misst die Identifikation einer Arbeitskraft mit dem Unternehmen, ihr Engagement sowie die Bereitschaft, bei dem jeweiligen Arbeitgeber zu bleiben.

Der Fragebogen zur Studie wurde von einem internationalen Expertenteam aus dem Bereich Mitarbeiterbindung und -engagement entwickelt. Zusätzlichen Input leisteten weitere Experten aus allen 29 Ländern.

Teilnehmende Länder: Argentinien, Belgien, Brasilien, Bulgarien, Deutschland, Frankreich, Israel, Kanada, Kolumbien, Mazedonien, Mexiko, Niederlande, Österreich, Peru, Philippinen, Polen, Portugal,

Rumänien, Russland, Schweden, Schweiz, Serbien, Slowakei, Tschechien, Türkei, UK, Ukraine, Ungarn, USA.

Die GfK Employee Engagement Experten bieten eine breite Palette an Informationen und Beratungsleistungen, die Unternehmen helfen, die Fähigkeiten ihrer Beschäftigten effektiver zu fördern – wie beispielsweise zu den Themen Mitarbeiterbindung und -engagement, Führung, Unternehmenskultur oder Gesundheit/Gefährdung am Arbeitsplatz.

### **GfK Austria Online Access Panel**

Das Online Access Panel der GfK Austria ist auf Grundlage der internationalen Norm ISO 26362 zertifiziert. Fachliche Qualität und Seriosität sind damit auch durch eine unabhängige Instanz bestätigt!

### **Zur GfK Gruppe**

Die GfK Gruppe bietet das grundlegende Wissen, das Industrie, Handel, Dienstleistungsunternehmen und Medien benötigen, um Marktentscheidungen zu treffen. Ihr umfassendes Angebot beinhaltet Informations- und Beratungsservices in den drei Sektoren Custom Research, Retail and Technology und Media. Weltweit ist die Nummer 4 der Marktforschungsunternehmen in mehr als 100 Ländern aktiv und beschäftigt über 10.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Jahr 2010 betrug der Umsatz der GfK Gruppe 1,29 Milliarden Euro.

Weitere Informationen erhalten Sie unter [www.gfk.at](http://www.gfk.at) oder [www.gfk.com](http://www.gfk.com).

Folgen Sie uns auf Twitter: [www.twitter.com/gfk\\_gruppe](https://www.twitter.com/gfk_gruppe)