

WZB

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit in Dritte-Sektor-Organisationen

Dr. sc. Eckhard Priller/
Claudia Schmeißer, M.A.

Jahrestagung der Gesellschaft für Sozialen Fortschritt e.V.

„Demographischer Wandel und Fachkräftesicherung im Bereich sozialer Dienstleistungen“

Evangelische Akademie Loccum, 19.-20. September 2012

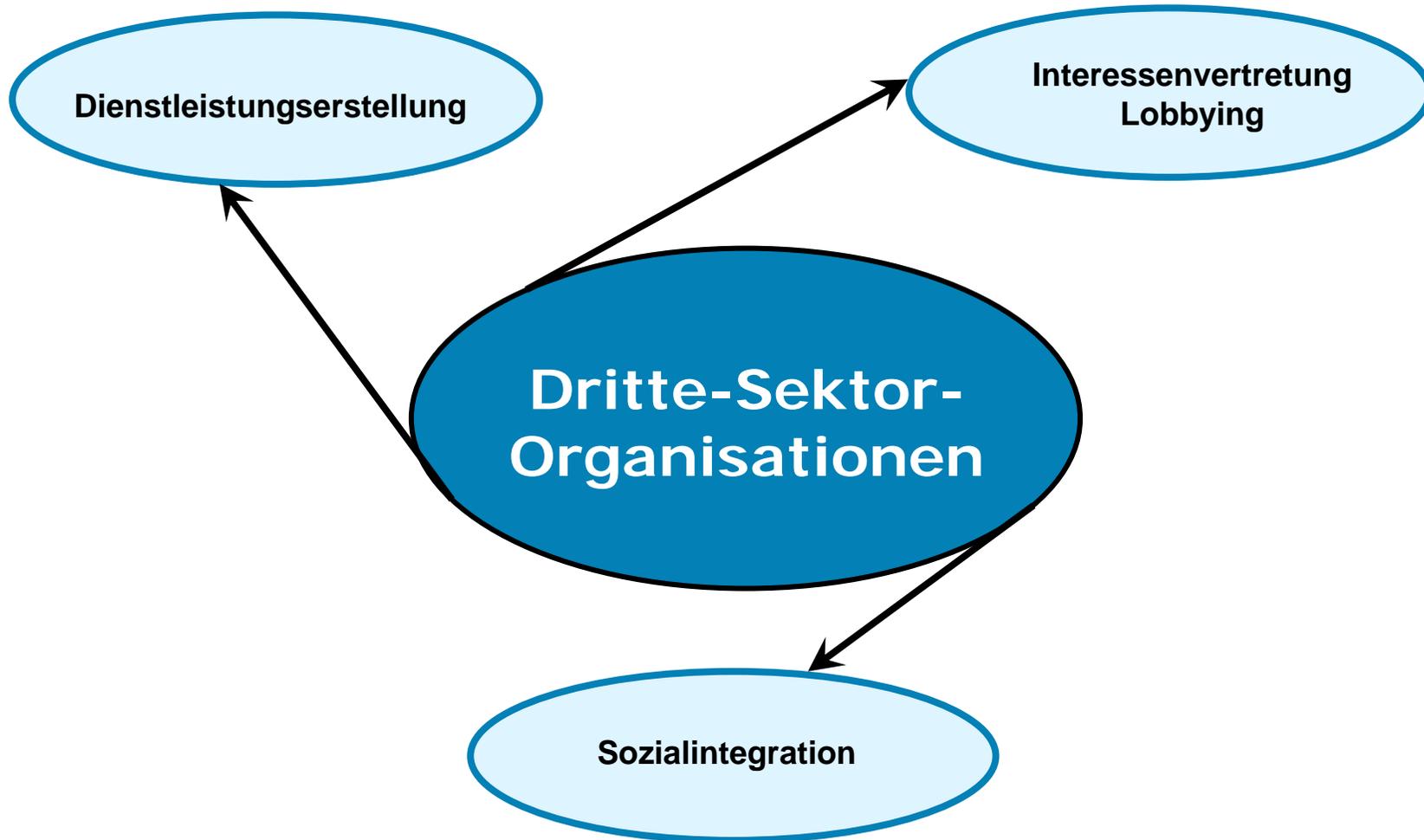
Gliederung

1. Einleitung
2. Beschäftigungsstruktur
3. Arbeitsbedingungen
4. Arbeitszufriedenheit
5. Zusammenfassung



1. Einleitung

Multifunktionalität von Dritte-Sektor-Organisationen



Quelle: Zimmer/Priller 2004/2007.

Mitarbeiter- und Organisationsbefragung

„Gute Arbeit“

- Mitarbeitersicht
- Erhoben vom DGB seit 2007
- 2011 Oversampling vom WZB
→ 733 Befragte aus dem Dritten Sektor

Themen

- Veränderungen in der Arbeitswelt des Dritten Sektors
- aktuelle Arbeitsbedingungen und deren Bewertung durch die ArbeitnehmerInnen

Fragen

- Allgemeines zum Arbeitsverhältnis
- Arbeitsbedingungen und Arbeitsqualität
- Zum Dritten Sektor:
Arbeitszufriedenheit, Engagement, u.a.

„Organisationen heute“

- Organisationssicht
- Erhoben Sept. 2011 - Jan. 2012
- 3.111 teilnehmende Organisationen

Themen (u.a.)

- Ökonomisierung und deren Auswirkungen auf die Organisationsstruktur und die Arbeitsweise der Organisationen
- Veränderungen bei Beschäftigungsverhältnissen und Gründe dafür

Fragen

- Organisationsstruktur, Tätigkeitsfelder
- Mitgliedschaft, Engagement & Ehrenamt
- Beschäftigung
- Kooperationen, Finanzierung

Fragestellungen

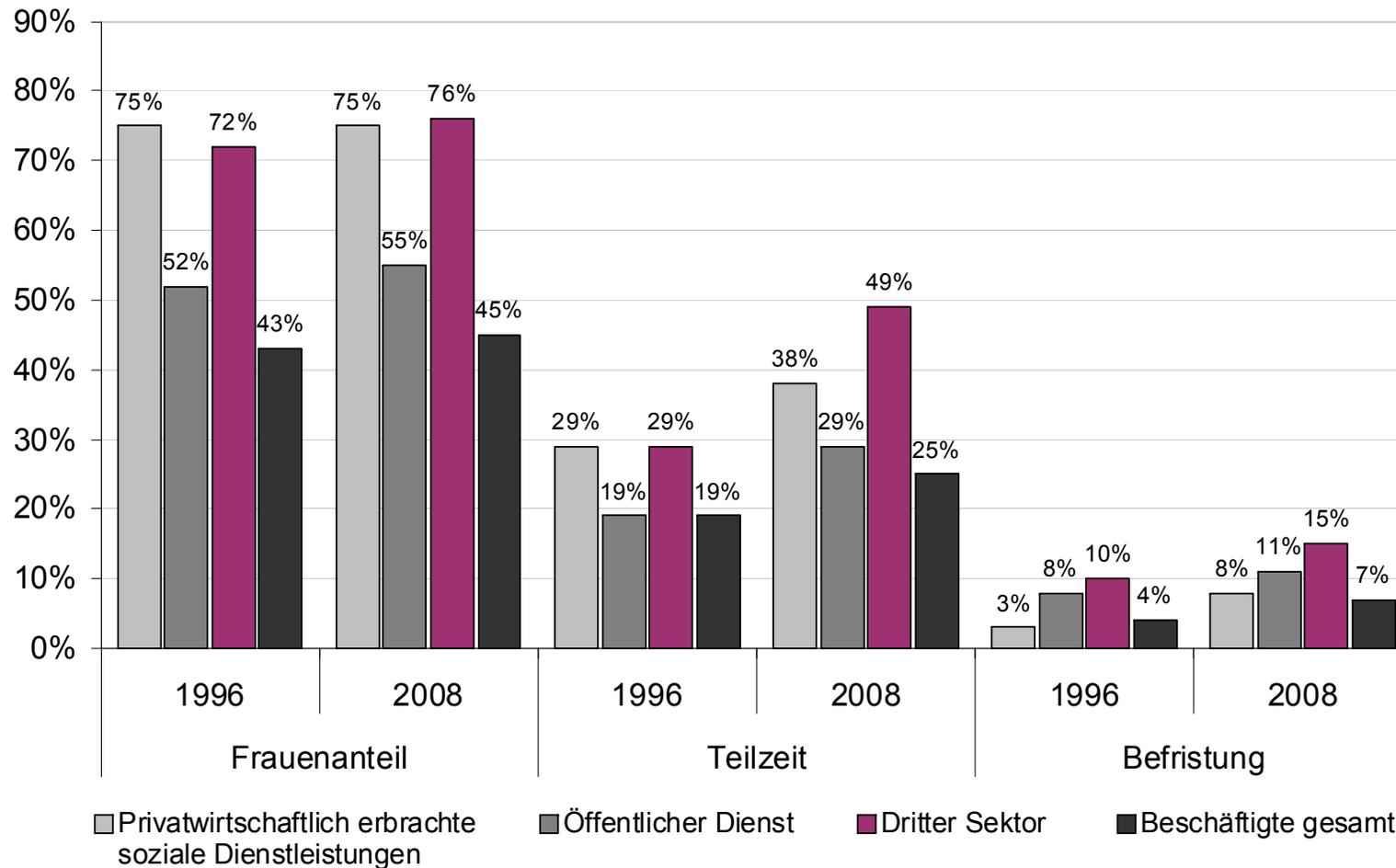
- Welche Besonderheiten kennzeichnen die Beschäftigungsstruktur des Dritten Sektors?
- Gibt es Unterschiede zwischen Drittem Sektor und Gesamtbeschäftigung sowie zwischen dem Sozial- und Gesundheitswesen im Dritten Sektor?
- Wie beurteilen die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen?
- Wie zufrieden sind die Beschäftigten in Dritte-Sektor-Organisationen mit ihrer Beschäftigungssituation?
- Welche Auswirkungen haben sozio-strukturelle Merkmale auf die Arbeitszufriedenheit?



2. Beschäftigungsstruktur



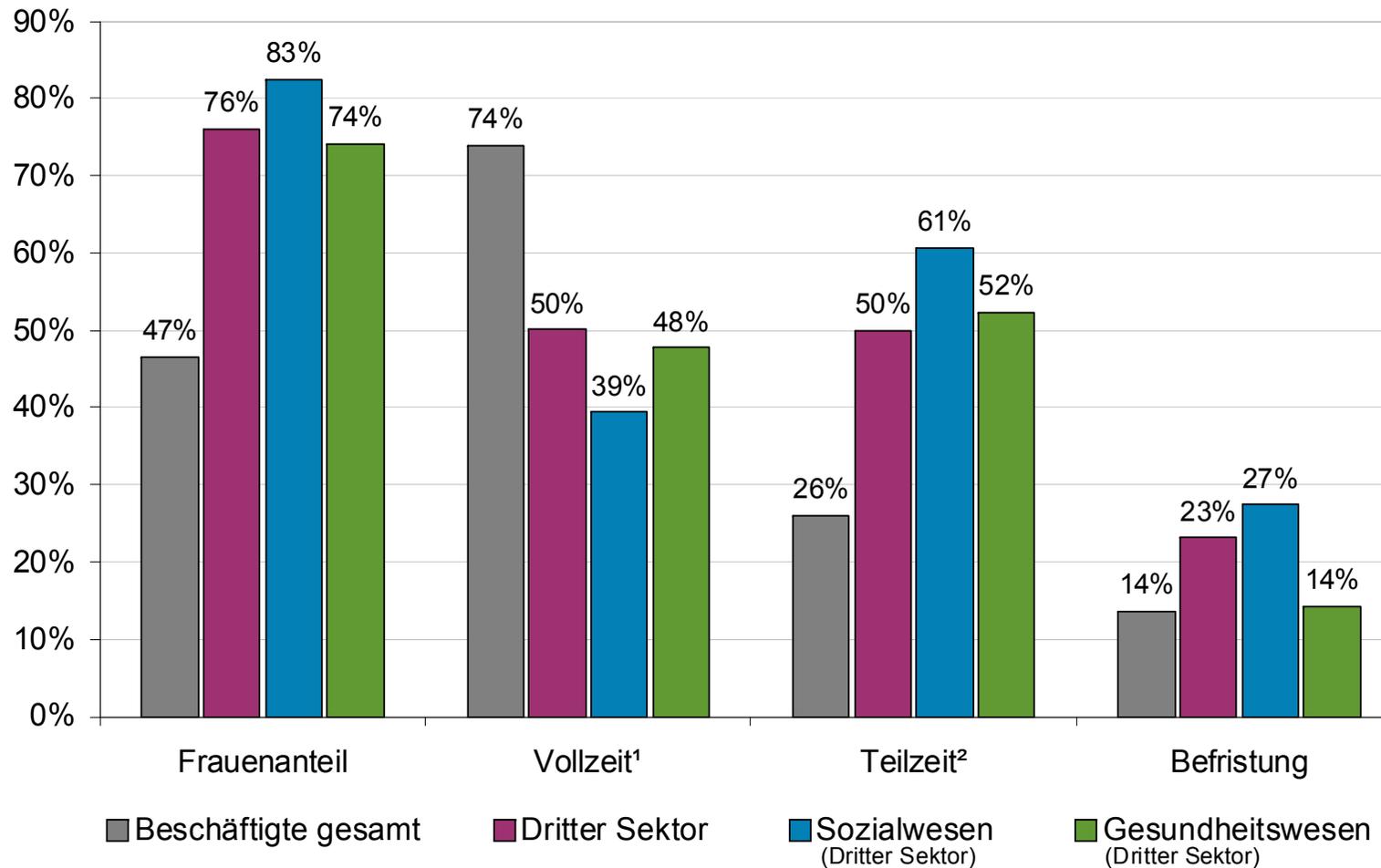
Beschäftigungsstruktur 1996 und 2008



Datenquelle: WZBbrief Arbeit, Nr. 3, Oktober 2009, S. 3



Beschäftigungsstruktur 2011

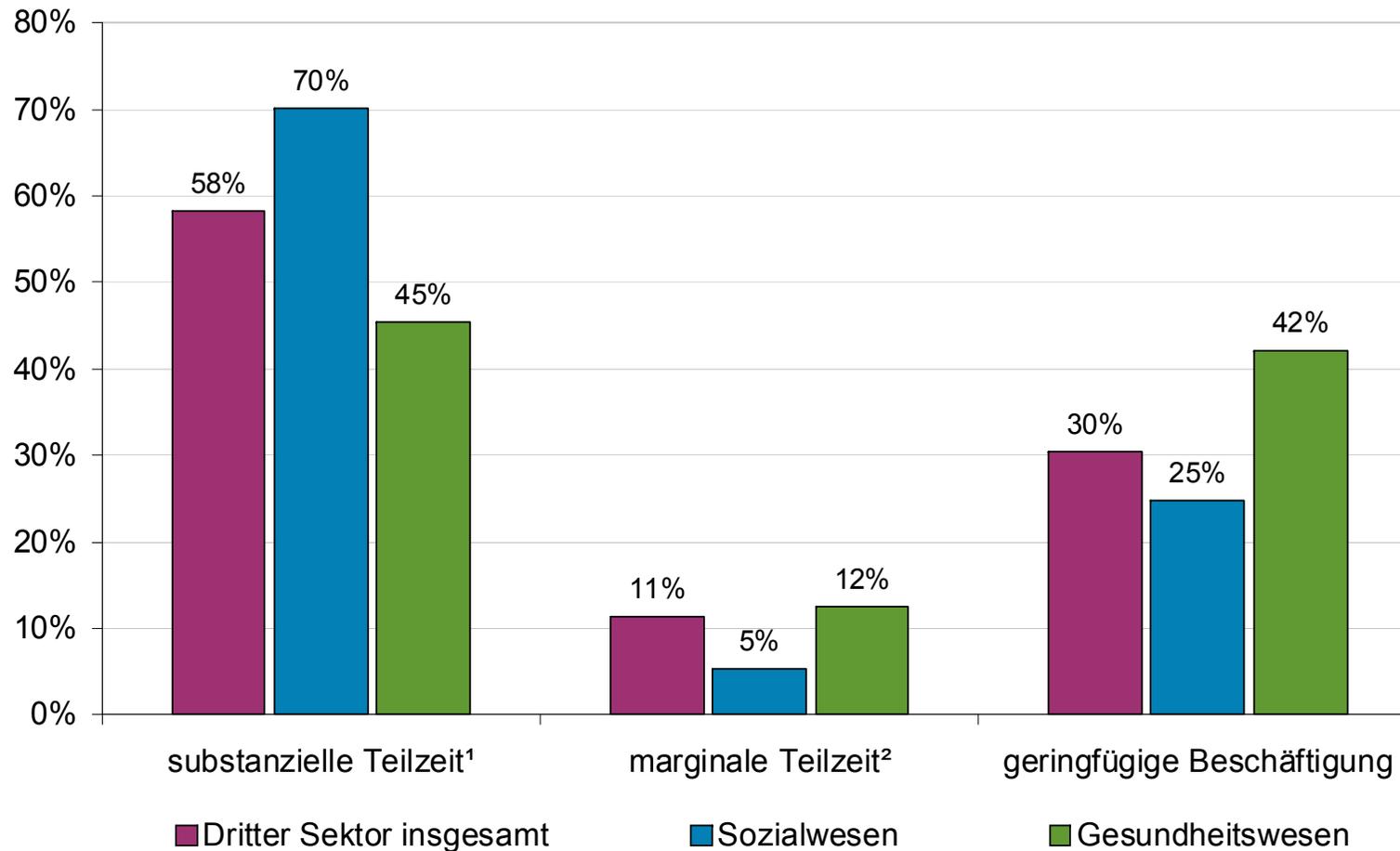


¹ ab 35 Stunden vertraglich vereinbarte Arbeitszeit

² unter 35 Stunden vertraglich vereinbarte Arbeitszeit

Datenbasis: WZB-Oversampling/DGB Gute Arbeit 2011, n=733 (Gesamt: n=6.083)

Teilzeitbeschäftigte im Dritten Sektor

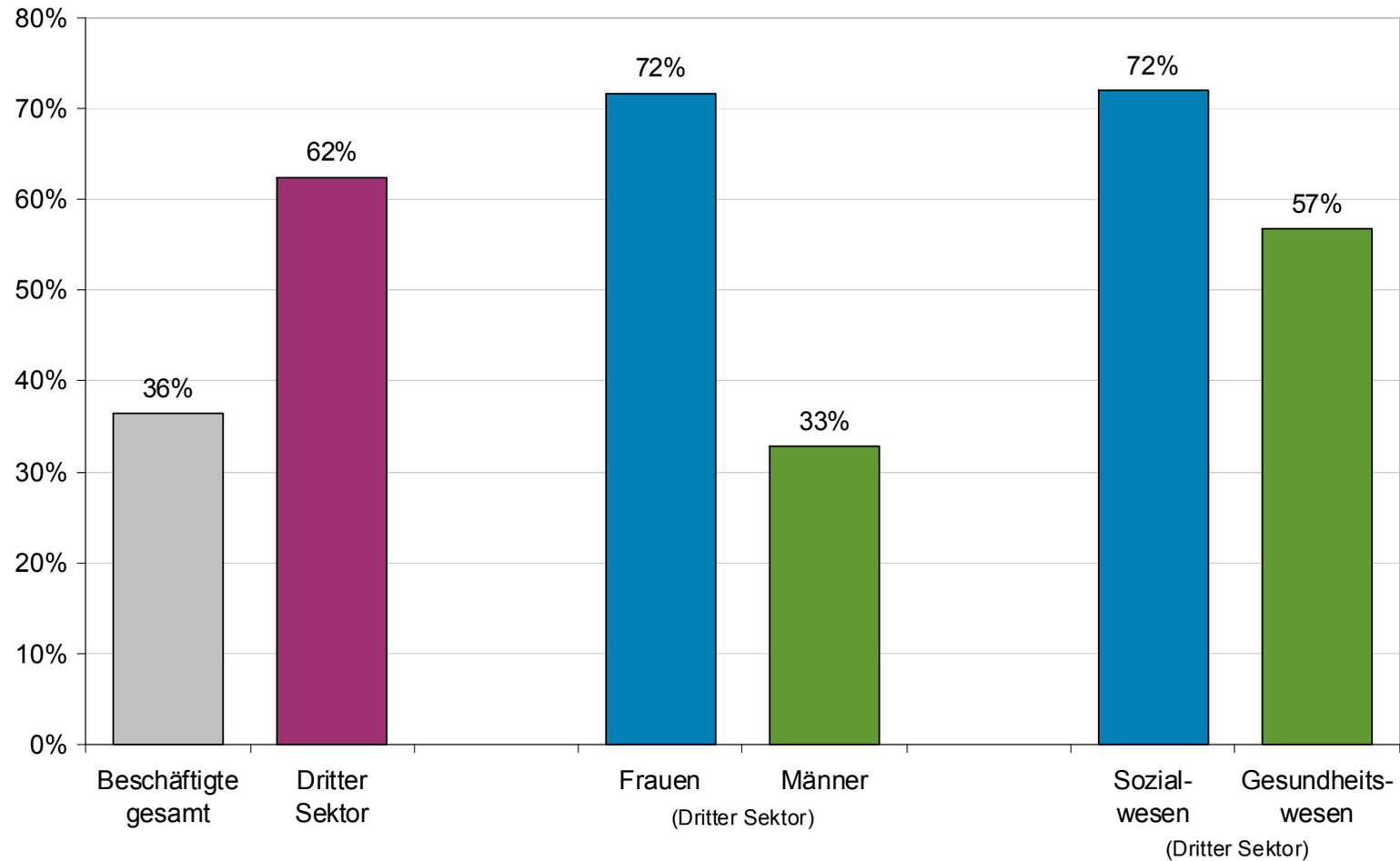


¹ 20 bis 34 Stunden vertraglich vereinbarte Arbeitszeit

² unter 20 Stunden vertraglich vereinbarte Arbeitszeit

Datenbasis: WZB-Oversampling/DGB Gute Arbeit 2011, n=733 (Gesamt: n=6.083)

Atypische Beschäftigungsverhältnisse



Datenbasis: WZB-Oversampling/DGB Gute Arbeit 2011, n=361 (Gesamt: n=1.510)

Einkommensverteilung

	Vollzeit		Teilzeit	
	Dritter Sektor	Beschäftigte gesamt	Dritter Sektor	Beschäftigte gesamt
	in %		in %	
bis 400 Euro	2,4	2,6	28,0	14,0
mehr als 400 bis 800 Euro	8,4	6,2	7,2	14,5
mehr als 800 bis 1500 Euro	15,6	11,2	37,5	35,3
mehr als 1500 bis 2000 Euro	12,6	14,2	12,1	16,1
mehr als 2000 bis 3000 Euro	37,5	31,3	13,3	12,8
mehr als 3000 bis 4000 Euro	15,3	19,2	1,2	5,6
mehr als 4000 Euro	8,1	15,2	0,9	1,8

Datenbasis: WZB-Oversampling/DGB Gute Arbeit 2011, n=687 (Gesamt: n=5.681)



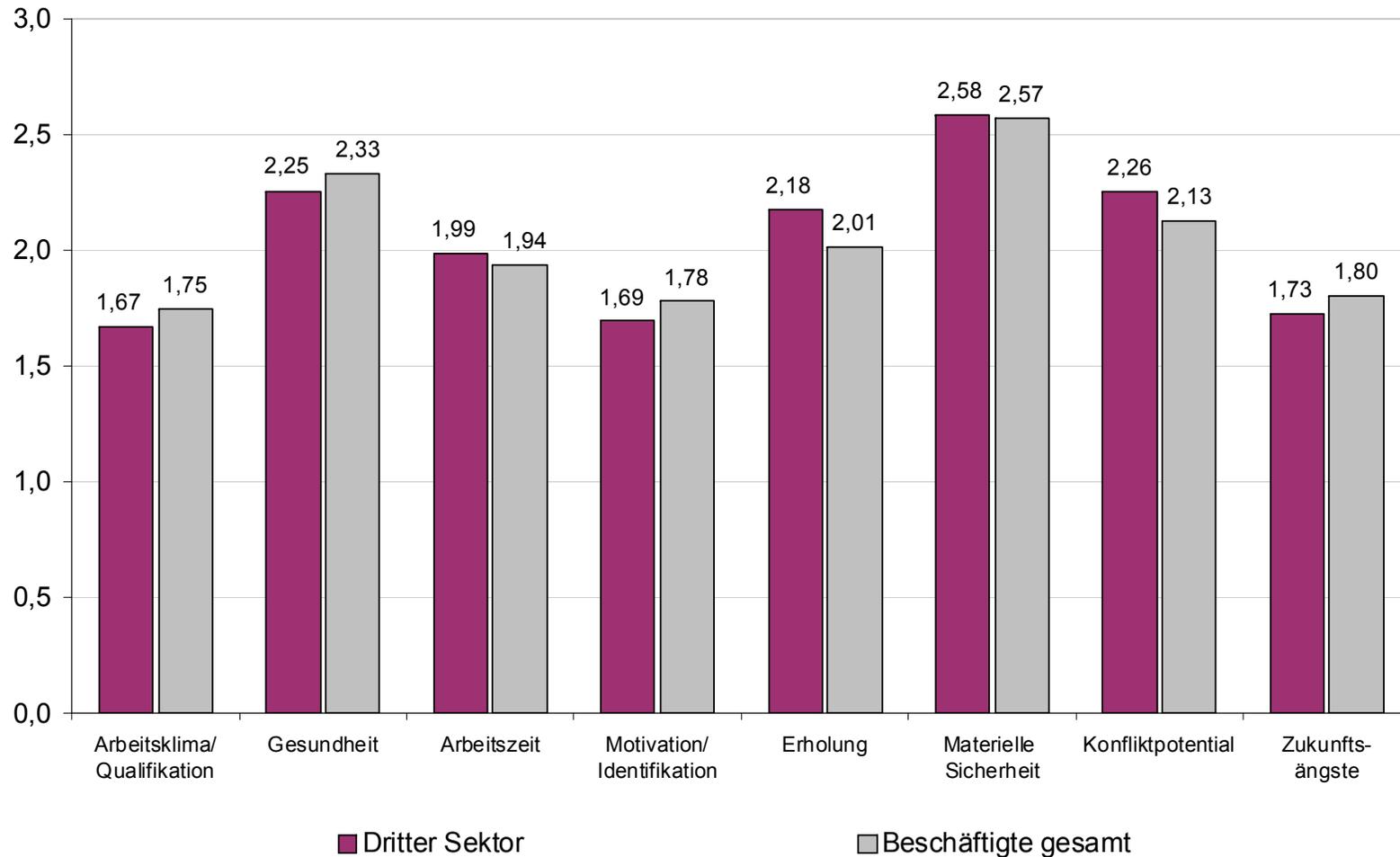
3. Arbeitsbedingungen



Dimensionen der Arbeitsbedingungen

Arbeitsklima, Qualifikation	Motivation, Identifikation	Konflikt-potential	materielle Sicherheit	Arbeitszeit	Gesundheit	Erholung	Zukunfts-ängste
respektlose Behandlung	eigene Ideen einbringen	schwer zu vereinbarende Anforderungen	angemessenes Einkommen	Arbeit am Wochenende	körperlich schwere Arbeit	nach Arbeit abschalten	Sorgen um berufliche Zukunft
guter Informationsfluss	selbstständige Planung	Konflikte mit KundInnen/ PatientInnen	Verbesserung der Altersvorsorge	Arbeit abends (18-23:00 Uhr)	ungünstige Körperhaltung	zu Hause noch an Schwierigkeiten denken	nichts Neues bei Arbeitslosigkeit
Wertschätzung vom Vorgesetzten	Einfluss auf Arbeitsmenge	für Aufgaben zu wenig ausgebildet	Maßnahmen zur Gesundheitsförderung	Arbeit nachts (23-6:00 Uhr)	Lärm	im Urlaub an Probleme denken	Überflüssigwerden des Arbeitsplatzes
Unterstützung von KollegInnen	Verlass auf Planung der Arbeitszeit	unerwünschte Unterbrechungen	weitere Sozialleistungen	Erreichbarkeit in Freizeit	widrige Umgebungsbedingungen		
Vorgesetzte/r unterstützt Weiterbildung	wichtiger Beitrag für Gesellschaft	Hetze und Zeitdruck	Auskommen mit Einkommen				
gute Führung des Betriebs	wichtiger Beitrag für Betrieb	Qualität der Arbeit leidet unter Zeitdruck	Auskommen mit späterer Rente				
freie Meinungsäußerung	Identifikation mit der Arbeit						
Fort- und Weiterbildung	Stolz auf Arbeit						
Weiterentwicklung von Können/Wissen							

Vergleich der Mittelwerte der Dimensionen



Datenbasis: WZB-Oversampling/DGB Gute Arbeit 2011, n=733 (Gesamt: n=6.083)

Bewertung von Arbeitsbedingungen – Unterschiede I

Dritter Sektor		Beschäftigte gesamt
68%	⇒ glauben, einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten	⇐ 45%
72%	⇒ sind stolz auf ihre Arbeit	⇐ 64%
71%	⇒ identifizieren sich mit ihrer Arbeit	⇐ 64%
66%	⇒ machen sich keine Sorgen, dass ihr Arbeitsplatz überflüssig wird	⇐ 57%

Datenbasis: WZB-Oversampling/DGB Gute Arbeit 2011

Bewertung von Arbeitsbedingungen – Unterschiede II

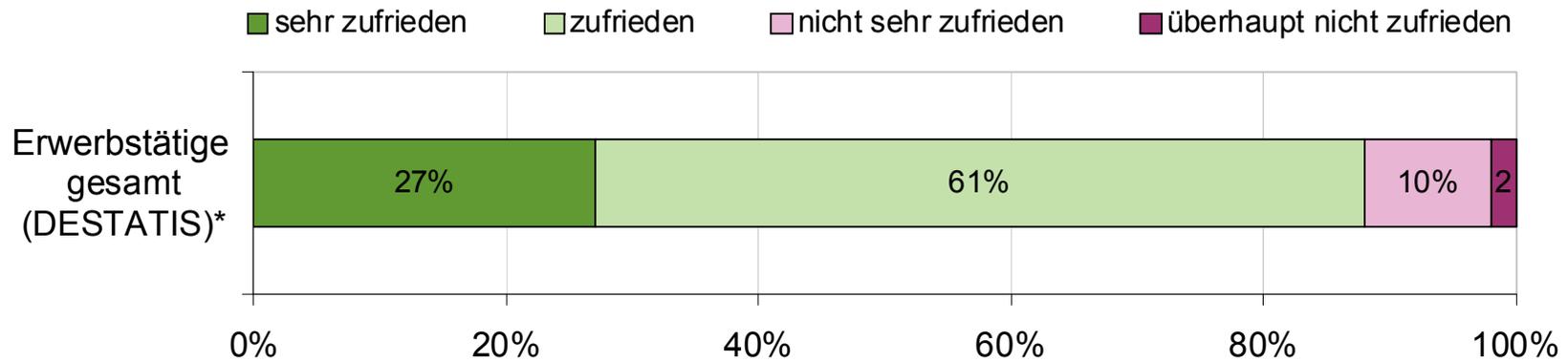
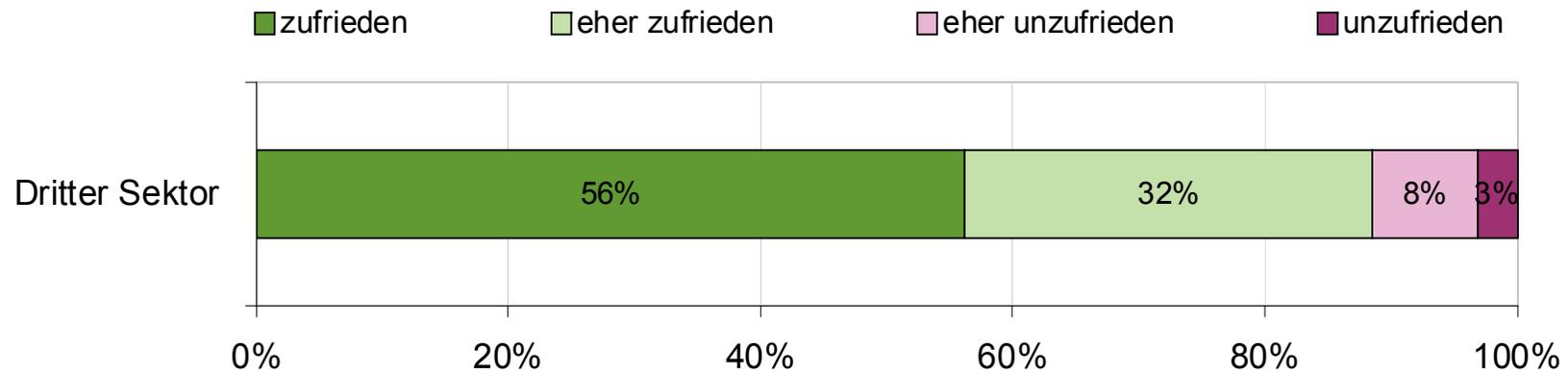
Dritter Sektor		Beschäftigte gesamt
21% ⇒	empfinden ihr Einkommen als nicht angemessen	⇐ 14%
34% ⇒	glauben, mit ihrer späteren Rente nicht auszukommen	⇐ 29%
45% ⇒	arbeiten häufig oder oft an Wochenenden	⇐ 35%
27% ⇒	haben keine Probleme, nach der Arbeit abzuschalten	⇐ 35%



4. Arbeitszufriedenheit



Arbeitszufriedenheit (I)

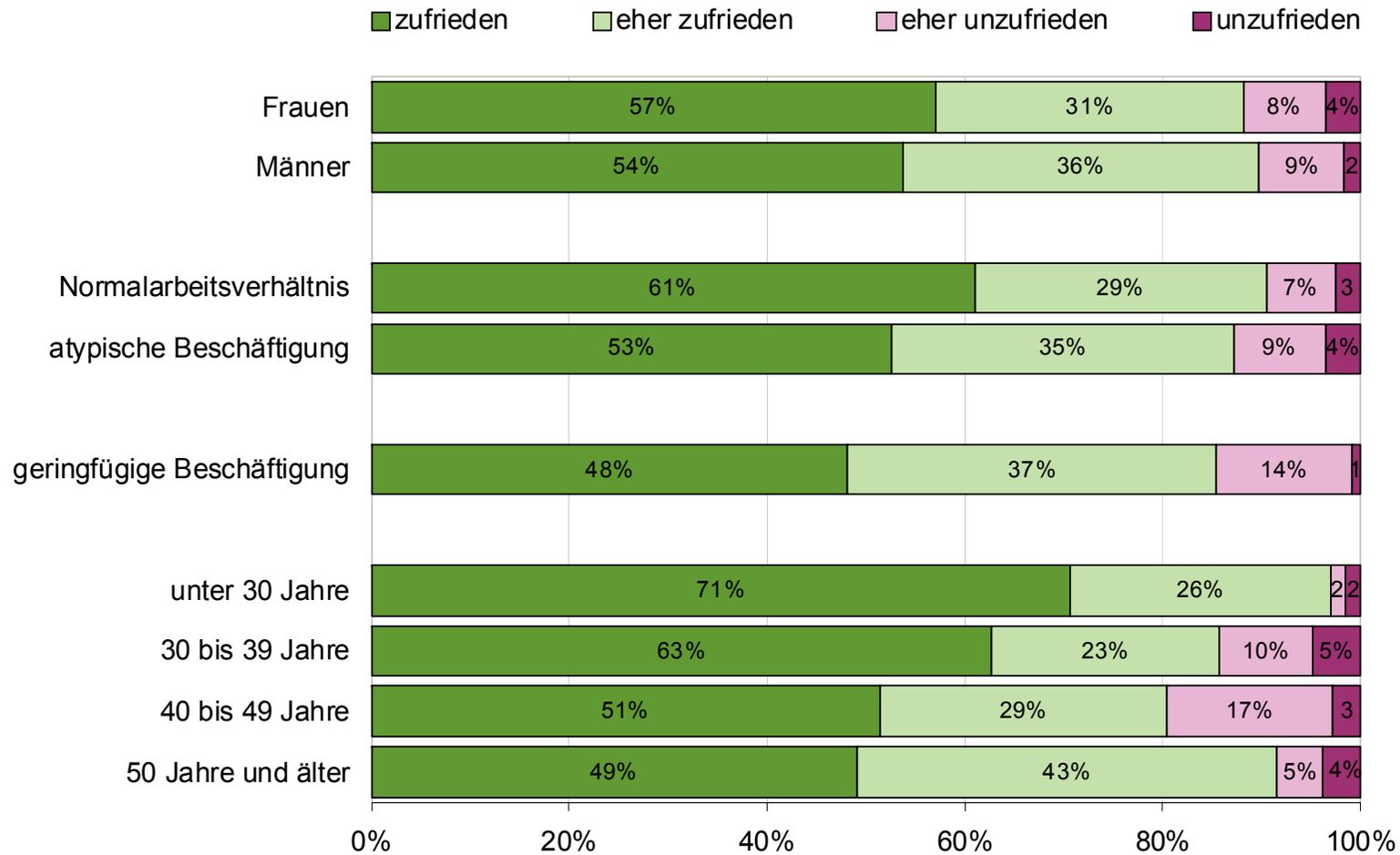


Datenbasis: WZB-Oversampling/DGB Gute Arbeit 2011, n=733;

*Statistisches Bundesamt, Qualität der Arbeit 2012



Arbeitszufriedenheit (II)



Datenbasis: WZB-Oversampling/DGB Gute Arbeit 2011, n=733



5. Zusammenfassung

Zusammenfassung

- Hoher Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse im Dritten Sektor
- Frauen und Beschäftigte im Sozialwesen arbeiten anteilig häufiger in atypischen Beschäftigungsverhältnissen als Männer und Beschäftigte im Gesundheitswesen
- Tendenz zu nicht Lebensunterhalt sichernden Beschäftigungsverhältnissen (insbesondere im Gesundheitswesen durch hohen Anteil von Minijobs)
- Atypische Beschäftigungsverhältnisse wirken sich negativ auf Einschätzung zu Einkommen und Rente aus
- Hohe Identifikation und intrinsische Motivation führen zu einer positiven Bewertung der Arbeitsbedingungen