

4.4.2. Angestellte in der Pharmaindustrie

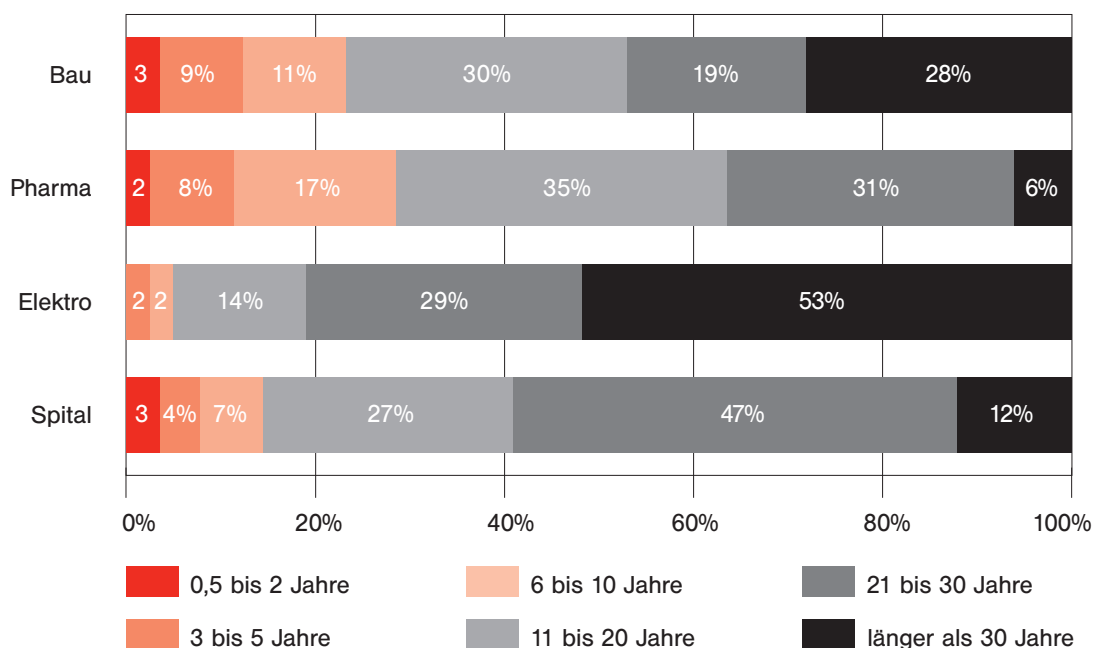
Bei dem untersuchten Unternehmen handelt es sich um einen internationalen Konzern mit einem ausländischen Headquarter. Insgesamt wurden 48 ArbeitnehmerInnen befragt, durchwegs Angestellte und zu zwei Drittel Frauen. 69% (!) aller Befragten hatten zumindest Matura oder einen Universitätsabschluss.

Befund

Die Rahmenbedingungen der Beschäftigung in diesem Betrieb sind durchaus zufrieden stellend: Man kann über das Einkommen, die Sozialleistungen, die betriebliche Weiterbildung usw. nicht klagen und auch der Beitrag als Älterer im Unternehmen wird durchaus geschätzt. Das Hauptproblem liegt in der zunehmenden Arbeitsintensivierung (Stress, Zeitdruck, Überstunden) in den letzten Jahren. Vor allem Frauen leiden darunter, dass sie Beruf und familiäre Verpflichtungen immer schlechter vereinbaren können.

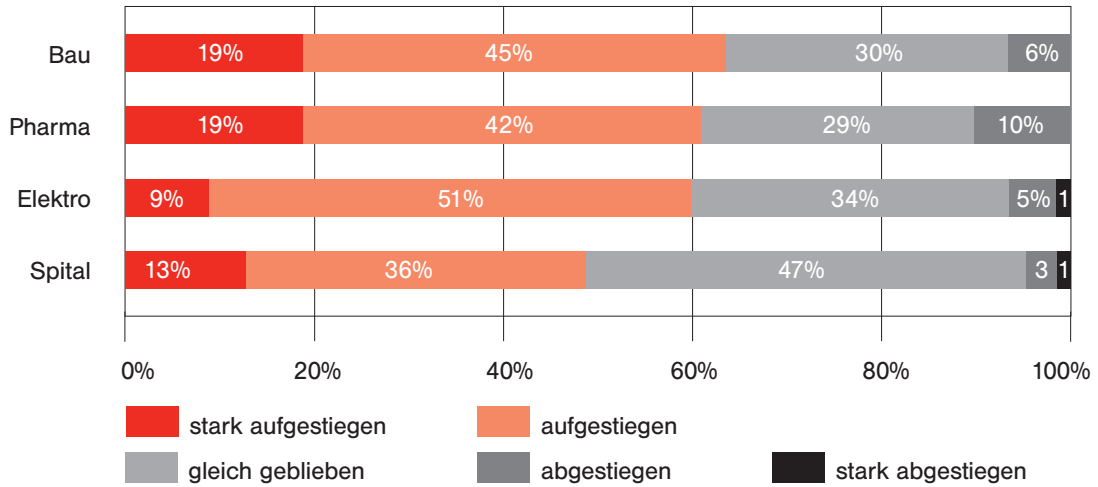
Typisch für die Branche sind die „Wanderjahre“ am Beginn, oft nach einem abgebrochenen Studium (Pharmareferent!), weshalb die Beschäftigten später als die Angestellten in anderen Branchen „sesshaft“ werden: 35% der Befragten sind zwischen 11 und 20 Jahre in der untersuchten Firma beschäftigt, 37% – und damit deutlich weniger als in den anderen Unternehmen – arbeiten dort schon länger als 20 Jahre.

Beschäftigungsdauer



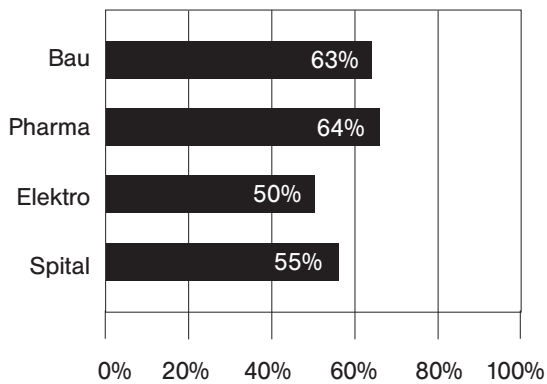
Der Betrieb bietet vielfältige Aufstiegsmöglichkeiten – zur Klinikreferentin, zur Außendienstleiterin, zur Teamleiterin usw. Insbesondere durch die sehr häufigen Reorganisationen ergeben sich immer wieder neue Chancen. 61% der Befragten können jedenfalls auf einen Aufstieg in ihrer Berufslaufbahn zurückblicken. 64% sind mit den Aufstiegsmöglichkeiten zufrieden und 69% mit den Entwicklungsmöglichkeiten ganz allgemein.

Einschätzung der beruflichen Position



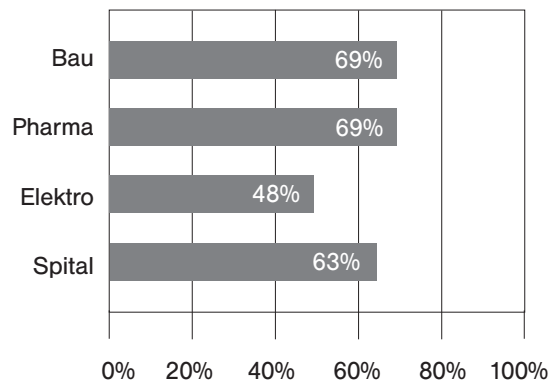
Zufriedenheit mit Aufstiegsmöglichkeiten

sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



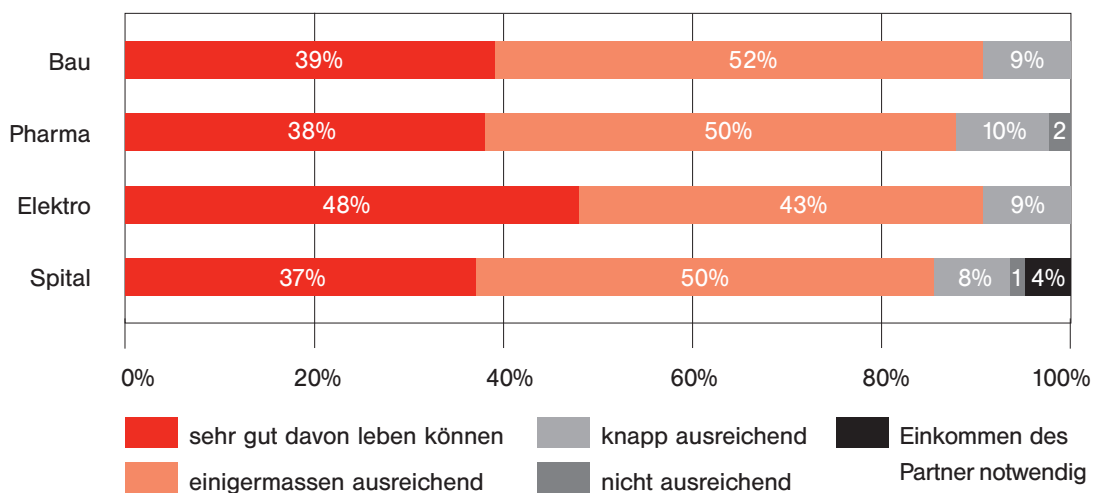
Zufriedenheit mit Entwicklungsmöglichkeiten

sehr zufrieden / ziemlich zufrieden

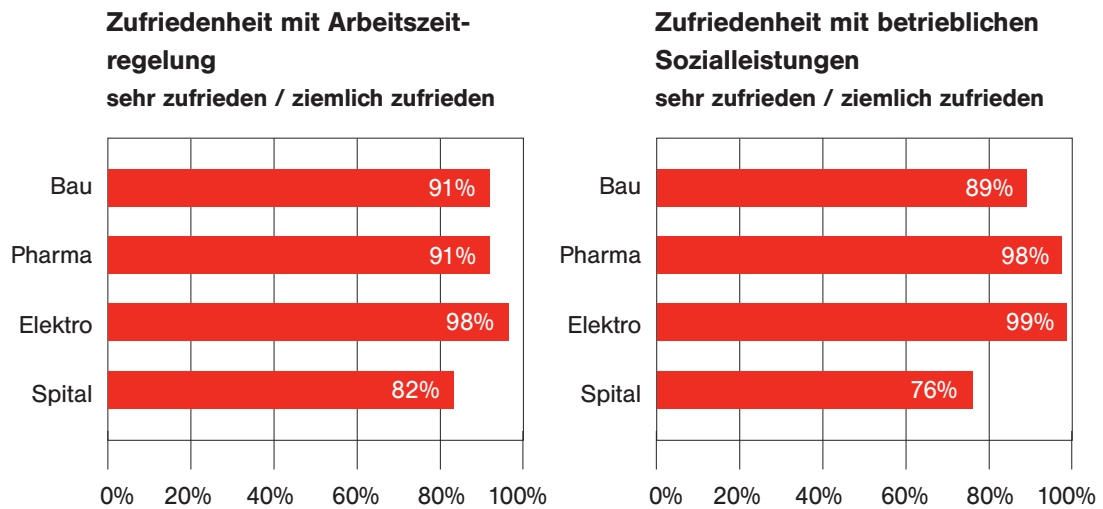


Auch die Einkommenssituation wird alles in allem als positiv erlebt: 38% können von ihrem Einkommen sehr gut leben, 50% empfinden es als einigermaßen ausreichend.

Auskommen mit dem derzeitigen Einkommen

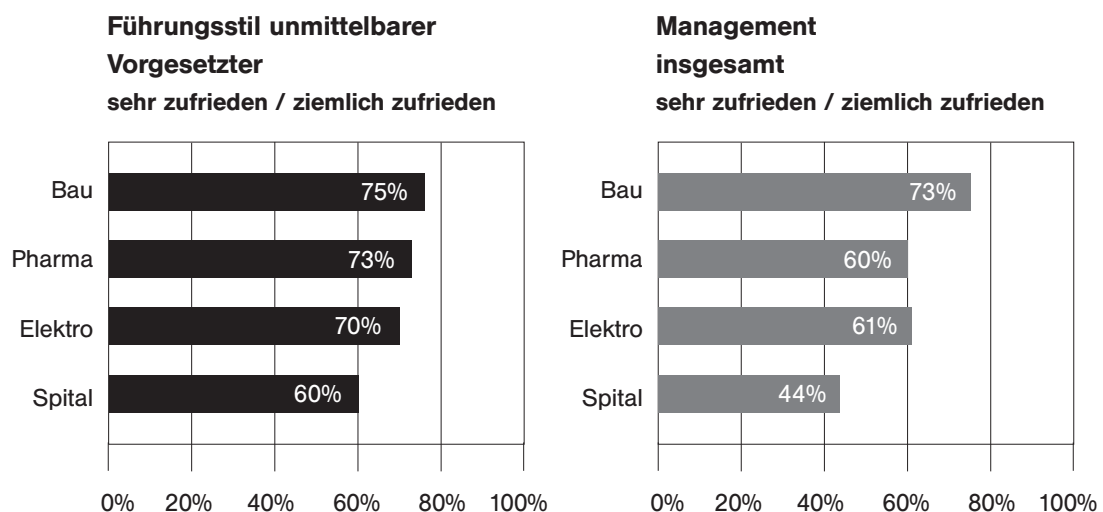


Ähnlich verhält es sich mit wichtigen Rahmenbedingungen der Berufstätigkeit: 91% sind mit den Arbeitszeitregelungen sehr oder ziemlich zufrieden, 98% sind es mit den betrieblichen Sozialleistungen.

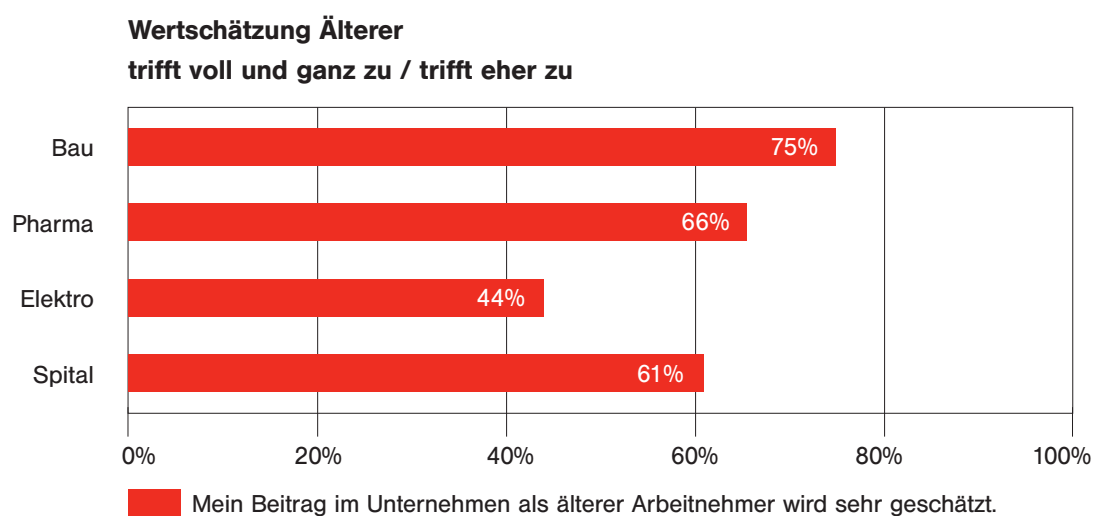
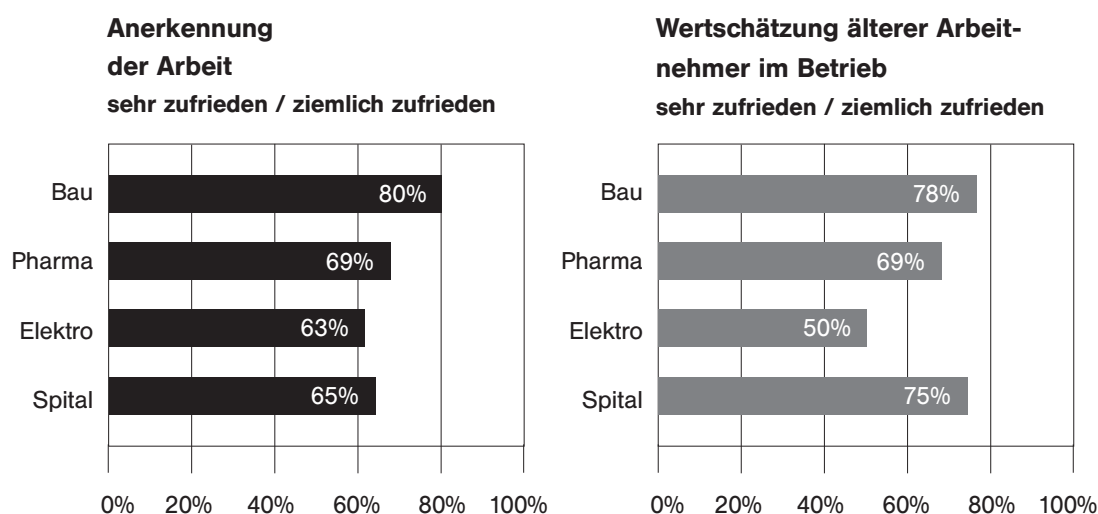


Etwas weniger eindeutig sind die Daten zur Führungskultur des Unternehmens. Der Führungsstil des unmittelbaren Vorgesetzten wird von immerhin 73% durchaus goutiert. Wie später noch erläutert wird, sind es vor allem die Frauen, die ihren Vorgesetzten ein gutes Zeugnis ausstellen.

60% sind mit dem Management insgesamt sehr oder ziemlich zufrieden, auffallend viele (19%; hier nicht grafisch dargestellt) sind aber „gar nicht zufrieden“. Das mag damit zusammenhängen, dass der (alte) Geschäftsführer ein Kommunikationstalent war. Bei allen möglichen Gelegenheiten (Veranstaltungen, Frühstück...) suchte und fand er den Kontakt zur Belegschaft und präsentierte sich als Schutzherr gegenüber den Begehrlichkeiten des Headquartiers und überhaupt als Finger am Puls der Belegschaftsinteressen. Eine herbe Enttäuschung erlebten oft jene, die ihn beim Wort nahmen. All die verheißungsvollen Versprechen waren dann meist nur Schall und Rauch.



69% sind mit der Anerkennung der Arbeit sehr oder ziemlich zufrieden, ebenfalls 69% sind es mit der Wertschätzung älterer ArbeitnehmerInnen im Betrieb.

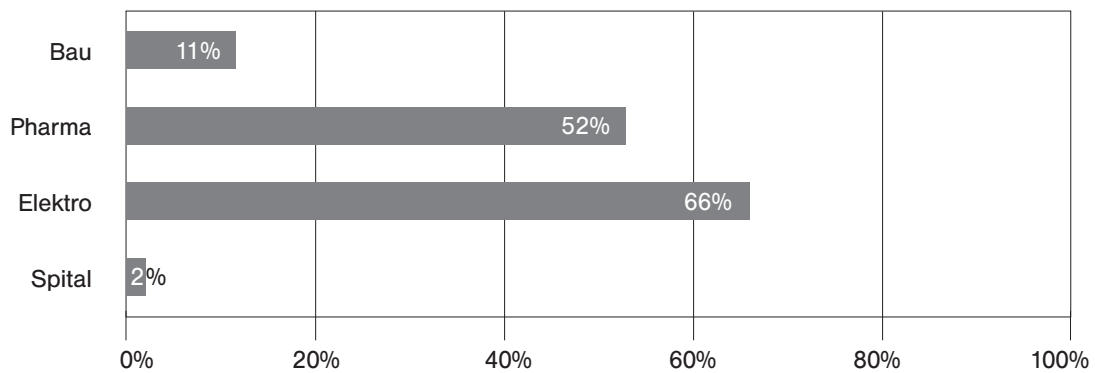


Im Vergleich mit anderen Firmen fällt vor allem auf, dass – mit der Ausnahme Elektro – die Angestellten aller anderen Firmen die (allgemeine) Wertschätzung Älterer im Betrieb positiver beurteilen. Aber: 66% meinen – und das sind wiederum überdurchschnittlich viele – dass der persönliche Beitrag als älterer Arbeitnehmer sehr geschätzt wird. Eine mögliche Erklärung: Persönlich sieht man sich durchaus ernst genommen und fühlt sich geschätzt, der Umgang mit Älteren allgemein hat aber durchaus noch „Potential“. Das mag auch mit der unausgesprochenen Firmenphilosophie zusammenhängen, man sei zwar für Ältere – solange sie die Leistung bringen.

Bei den Arbeitsbelastungen fällt vor allem auf, dass jede/r zweite durch Bildschirmarbeit sehr oder ziemlich belastet ist. Und das, obwohl Geschäftsleitung und Betriebsrat schon jetzt alles Mögliche tun, um die Belastungen gering zu halten: Die Geräte sind immer am letzten Stand der Technik. Es wird auf die ergonomischen Erfordernisse besonders Rücksicht genommen. Teeküchen und Stehpulte wurden eingerichtet, um Kommunikationsmöglichkeiten zu schaffen usw. Allein, die Pausen, die man sich hier gönnt, müssen dann natürlich wieder „hereingebracht“ werden.

Arbeitsbelastungen – Bildschirmarbeit

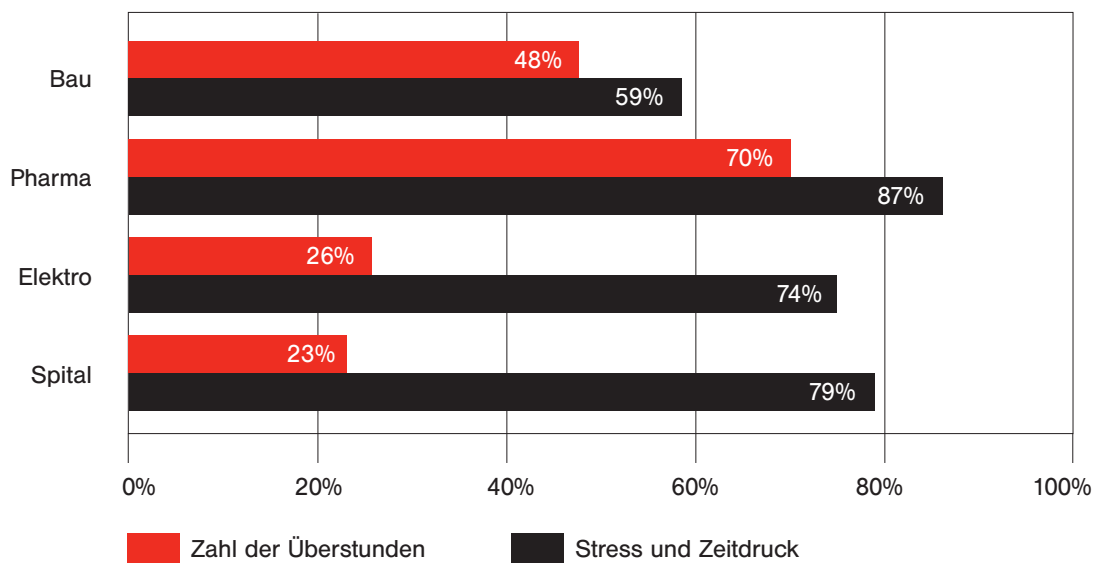
sehr belastet / ziemlich belastet



Das Hauptproblem in diesem untersuchten Pharmaunternehmen ist die Arbeitsintensivierung. 87% (!) meinen, dass in den letzten Jahren Stress und Zeitdruck sehr oder ziemlich zugenommen haben, 70% behaupten dies für die Überstunden.

Veränderung der Arbeitsbelastung

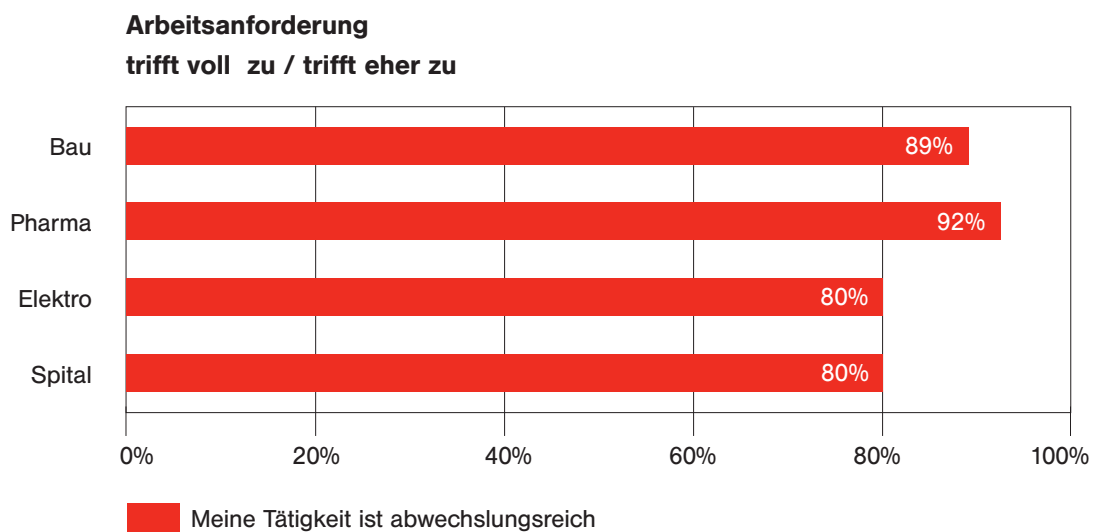
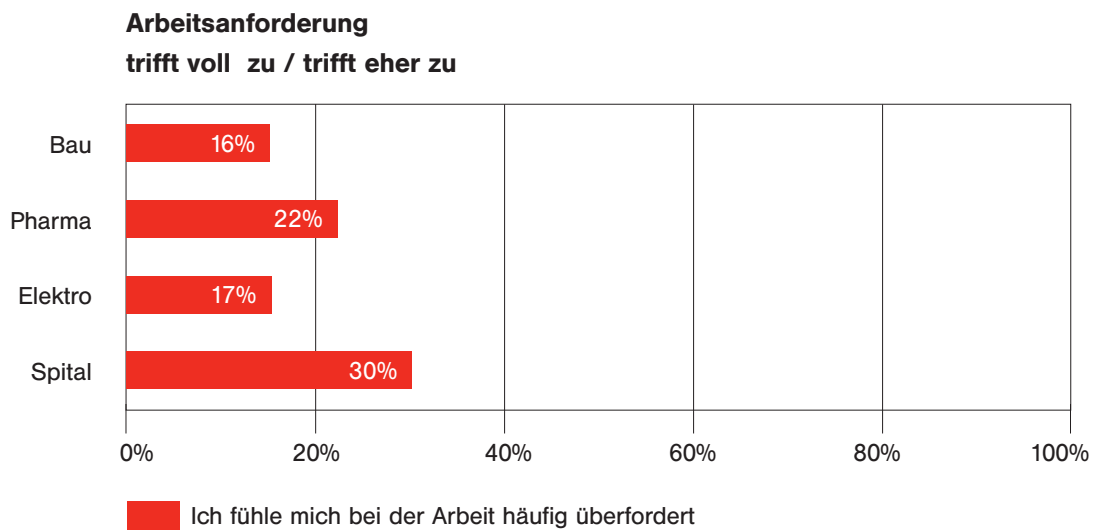
sehr zugenommen / ziemlich zugenommen



Die Arbeit ist also in den letzten Jahren sowohl dichter als auch länger geworden. Das hat mehrere Ursachen:

- Die Handlungsspielräume des lokalen Managements sind äußerst begrenzt, die Arbeitsanweisungen kommen aus dem Headquarter unter der Prämisse klarer Budgetzahlen und Vorgaben. Mit viel Geschick und Überzeugungsaufwand können diese Vorgaben vom lokalen Management „bestenfalls“ auf ein realistisches Maß heruntergebrochen werden.
- Vom Headquarter werden sehr strikte Timelines vorgegeben, die Projekte haben nur noch sehr kurze Bearbeitungszeiten.
- Alles muss dokumentiert werden, der bürokratische Aufwand hat sich vervielfacht.
- Es wird zwar der Außendienst immer wieder aufgestockt, der damit korrespondierende Innendienst bleibt aber konstant. Eine Assistentin, die z.B. früher für drei AußendienstmitarbeiterInnen zuständig war, muss heute neun betreuen.

So überrascht nicht, dass die Tätigkeit zwar von 92% der Befragten als abwechslungsreich beschrieben wird, dass sich aber andererseits 22% bei der Arbeit häufig überfordert fühlen.



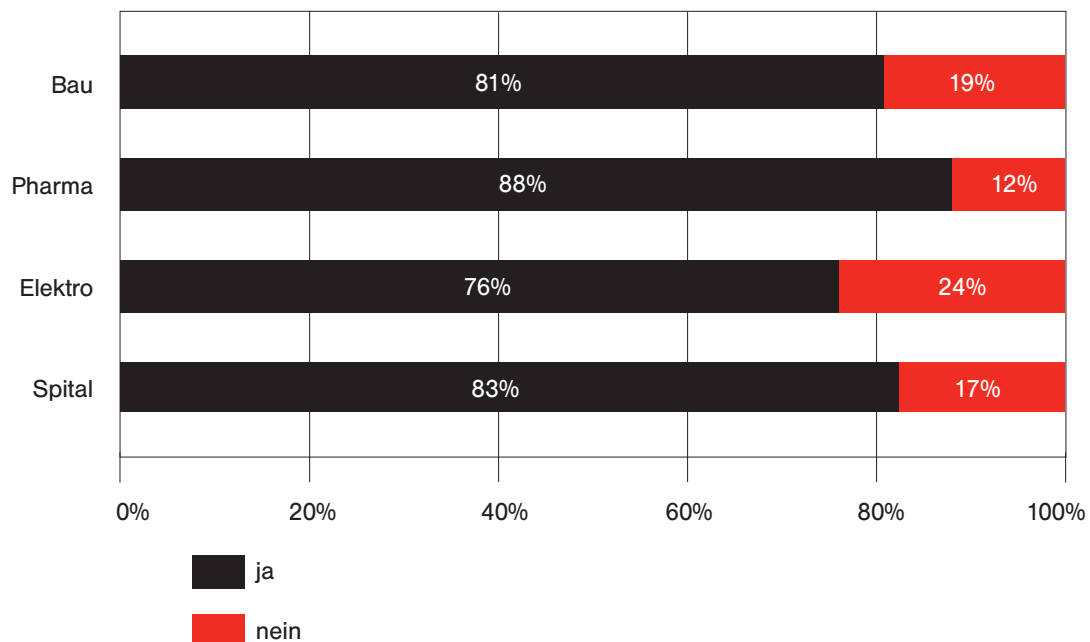
Männer sind mit dem Führungsstil weniger zufrieden und fühlen sich auch vermehrt kontrolliert. Das mag mit dem konkreten Verhalten einer – inzwischen abgelösten – Außendienstleiterin zusammenhängen, die ihren untergebenen Teamleitern keine „lange Leine“ ließ, sondern sie in ihren Entscheidungsmöglichkeiten stark beschnitt und immer wieder hineinoperierte. Folge war ein Gesichtverlust der Teamleiter, weil die übergeordnete Ebene deren Entscheidungen immer wieder in Frage stellte.

Frauen fühlen weit häufiger als Männer eine Zunahme von Stress und Zeitdruck (90% zu 77%), und ausschließlich (!) Frauen geben an (geben „zu“), dass sie überfordert sind (32%). Das mag damit zusammen hängen, dass Frauen weniger Möglichkeiten zu delegieren haben und vielleicht die Dinge auch „genauer“ nehmen (Pflichtbewusstsein).

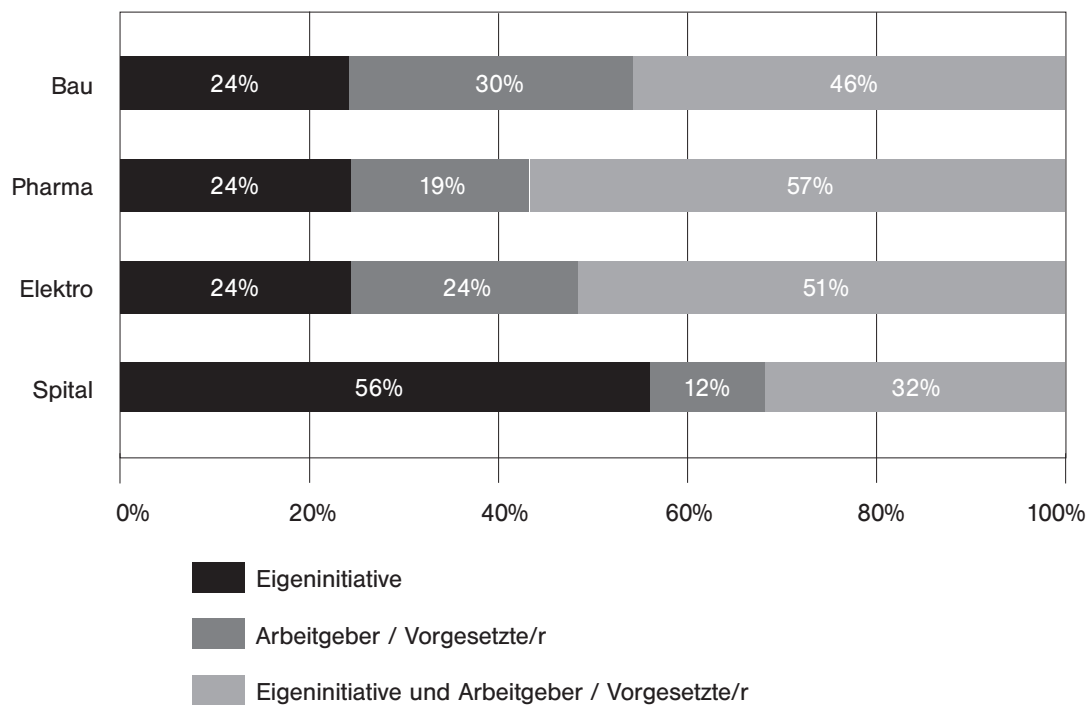
Folge davon ist jedenfalls, dass 40% der Frauen meinen, sie können Beruf und familiäre Verpflichtungen schlecht vereinbaren, aber nur 18% der Männer.

Positiv fällt auf, dass die Firma der Weiterbildung einen hohen Stellenwert beimisst. 88% der Befragten hatten in den letzten fünf Jahren an Weiterbildungen teilgenommen, so viele wie in keinem anderen Unternehmen. Und in 57% ging dies auf eine gemeinsame Initiative von Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn zurück, d.h. die konkreten Weiterbildungsmaßnahmen wurden in Zielgesprächen vereinbart: Verkaufsschulungen, Persönlichkeitsentwicklungsseminare, ein Update in Bezug auf die Produkte für die PharmareferentInnen, Projektmanagementseminare, Anti-Stress-Seminare für den Innendienst usw.

Weiterbildung in den letzten fünf Jahren

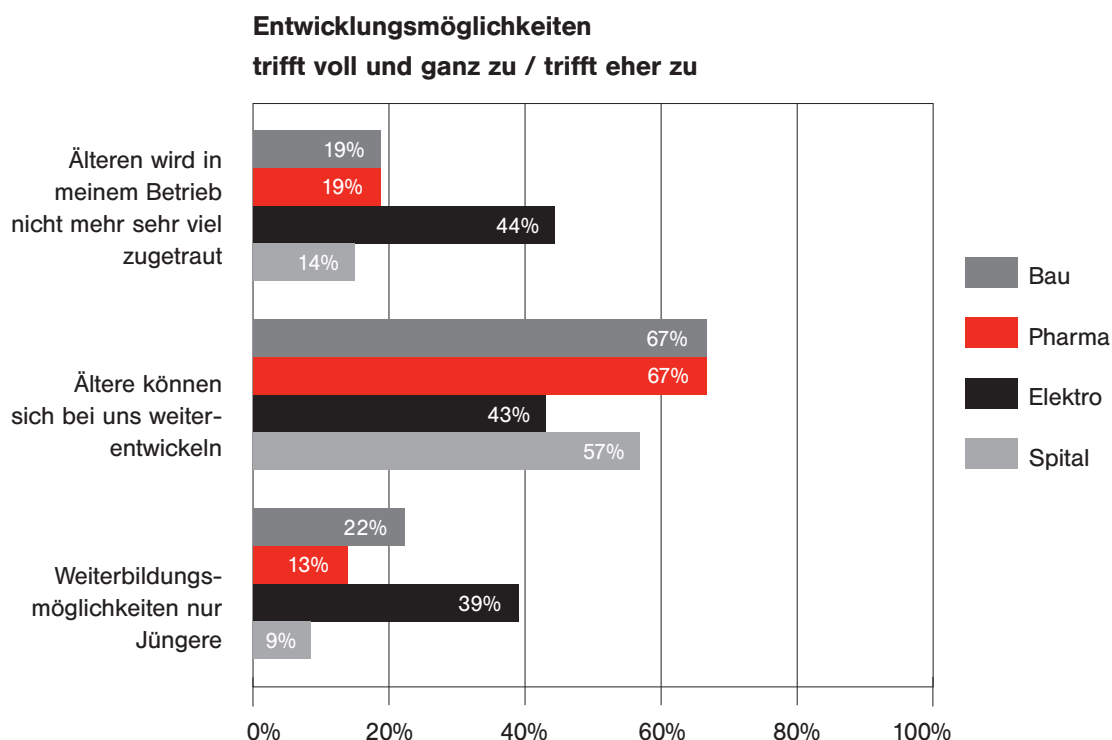


Initiative für Weiterbildung

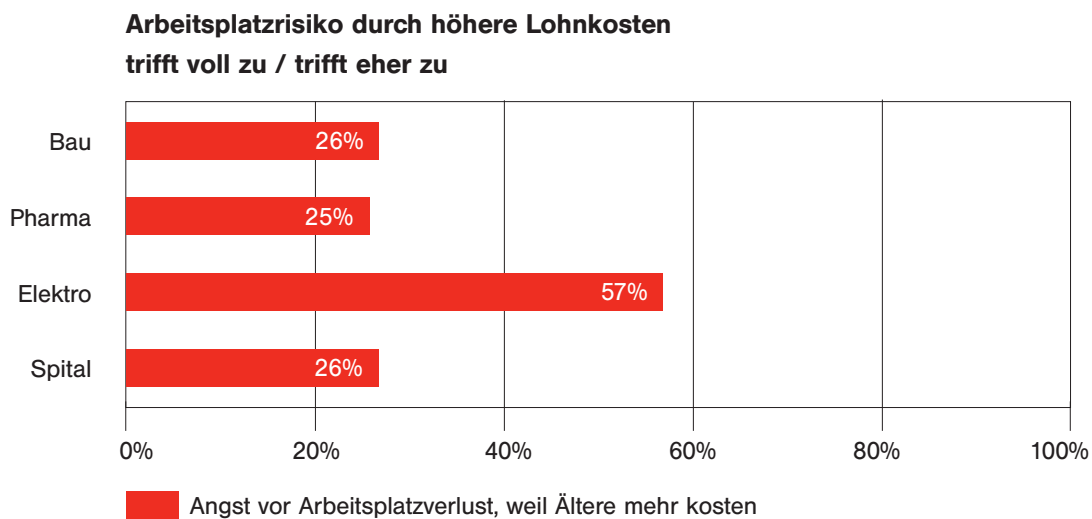


Ältere empfinden sich hinsichtlich der Weiterbildung eher selten gegenüber den Jüngeren benachteiligt – nur 13% meinen, dass es Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb nur für Jüngere gibt.

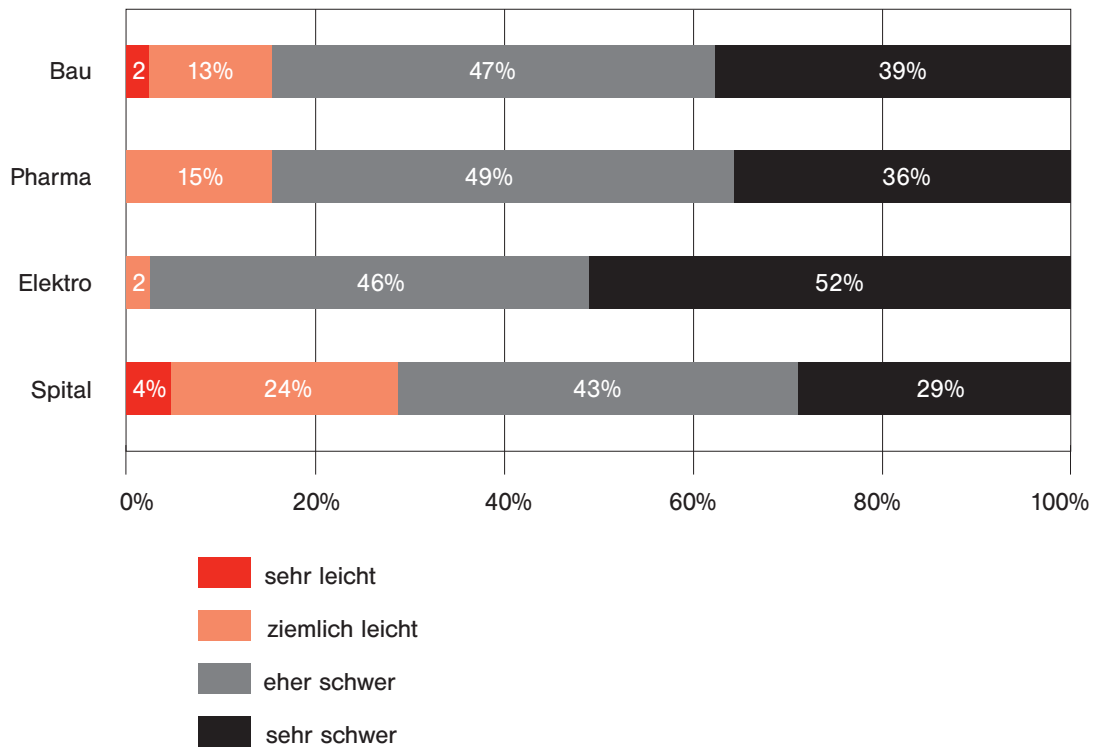
Diese Nicht-Diskriminierung mag auch mit ein Grund sein, warum 67% der Befragten meinen, Ältere können sich in dem Unternehmen weiterentwickeln, und nur jede/r fünfte die Auffassung vertritt, dass Älteren nicht mehr sehr viel zugetraut wird.



Jede/r vierte Befragte hat Angst den Arbeitsplatz zu verlieren, weil ältere ArbeitnehmerInnen zu viel kosten, ein Wert, der durchaus vergleichbar ist mit dem „Bedrohungspotential“, das Angestellte in den meisten anderen Betrieben empfinden. Ähnlich verhält es sich mit den Arbeitsmarktchancen: 36 % täten sich sehr schwer, 49 % eher schwer bei Arbeitsplatzverlust wieder eine neue Stelle zu finden.

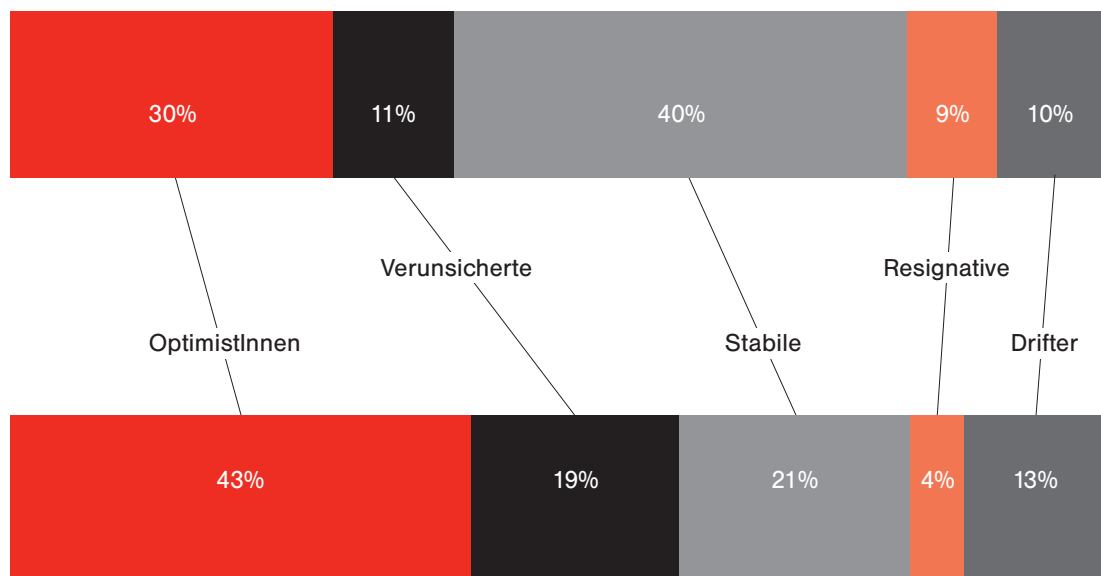


Neue Stelle bei Arbeitsplatzverlust nach Branchen



Auf der typologischen Ebene fällt auf, dass a) die Beschäftigten dieses Pharmaunternehmens zu einem erheblichen Prozentsatz (43%) optimistisch in die Zukunft blicken, dass es b) ein vergleichsweise kleines Segment von Stablen gibt (21%), was auch mit der explorativen Phase am Anfang des Berufslebens zusammenhängen mag, und dass c) überdurchschnittlich viele (19%) verunsichert sind, d.h. mögliche zukünftige Bedrohungen bereits spüren.

Typologie Angestellte



Typologie Pharmaindustrie