

Hintergrund

In Folge des demographischen Wandels stehen viele ältere Erwerbstätige vor der Herausforderung länger erwerbstätig sein zu müssen. *Länger erwerbstätig, aber wie?*

Ein **freiwilliger Arbeitgeberwechsel** könnte eine Strategie für ältere Erwerbstätige sein, um

- belastende oder unpassende Arbeitsplätze zu verlassen [1],
- länger erwerbstätig sein zu können und zu wollen [2] oder
- die eigene Laufbahn alters- und gesundheitsgerecht zu gestalten [3,4].

Forschungsfragen

- Wie oft finden bei älteren Erwerbstätigen freiwillige Arbeitgeberwechsel statt?
- Wer sind die Wechsler?
- Welche Auswirkungen haben die Wechsel auf Gesundheit und Arbeitsfähigkeit?

Methoden

Datengrundlage: lidA – leben in der Arbeit

- Kohortenstudie zu Arbeit, Alter, Gesundheit und Erwerbsteilhabe
- repräsentativ für die sozialversicherte Erwerbsbevölkerung der Geburtsjahrgänge 1959 und 1965
- Teilnehmende: $N_{2011} = 6.585$ und $N_{2014} = 4.244$
- Sample: in 2011 und 2014 erwerbstätig, listenweiser Ausschluss

1. Charakterisierung der freiwilligen Arbeitgeberwechsler

Variablen: Geschlecht, Geburtsjahr, Ausbildungsabschluss, Arbeitszeitmodelle, Betriebszugehörigkeitsdauer, Berufsgruppen

Tests: Chi-Quadrat-Test, Einfaktorielle Varianzanalyse

2. Vergleiche im Längsschnitt

Variablen: Selbstberichtete Gesundheit (single item, Dichotomisierung Gut: 1-3/Schlecht: 4-5), Arbeitsfähigkeit (WAI2-Score, Dichotomisierung Niedrig: 2-7,5/Hoch: 8-10)

Test: Repeated Measures Anova

Ergebnisse

1. Charakterisierung der freiwilligen Arbeitgeberwechsler

5,4 % ($N=207$) der älteren Erwerbstätigen wechselten freiwillig ihren Arbeitgeber. Diese waren mehrheitlich weiblich und gehörten der jüngeren Geburtskohorte an.

Die Betriebszugehörigkeitsdauer der freiwilligen Wechsler war 2011 deutlich kürzer als die der Nicht-Wechsler (Tab.1).

Häufigste Berufsgruppen (KldB 2010):

- 25 % Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung (davon 89 % weiblich)
- 16 % Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus (davon 78 % weiblich)
- 16 % Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung (davon 61 % männlich)

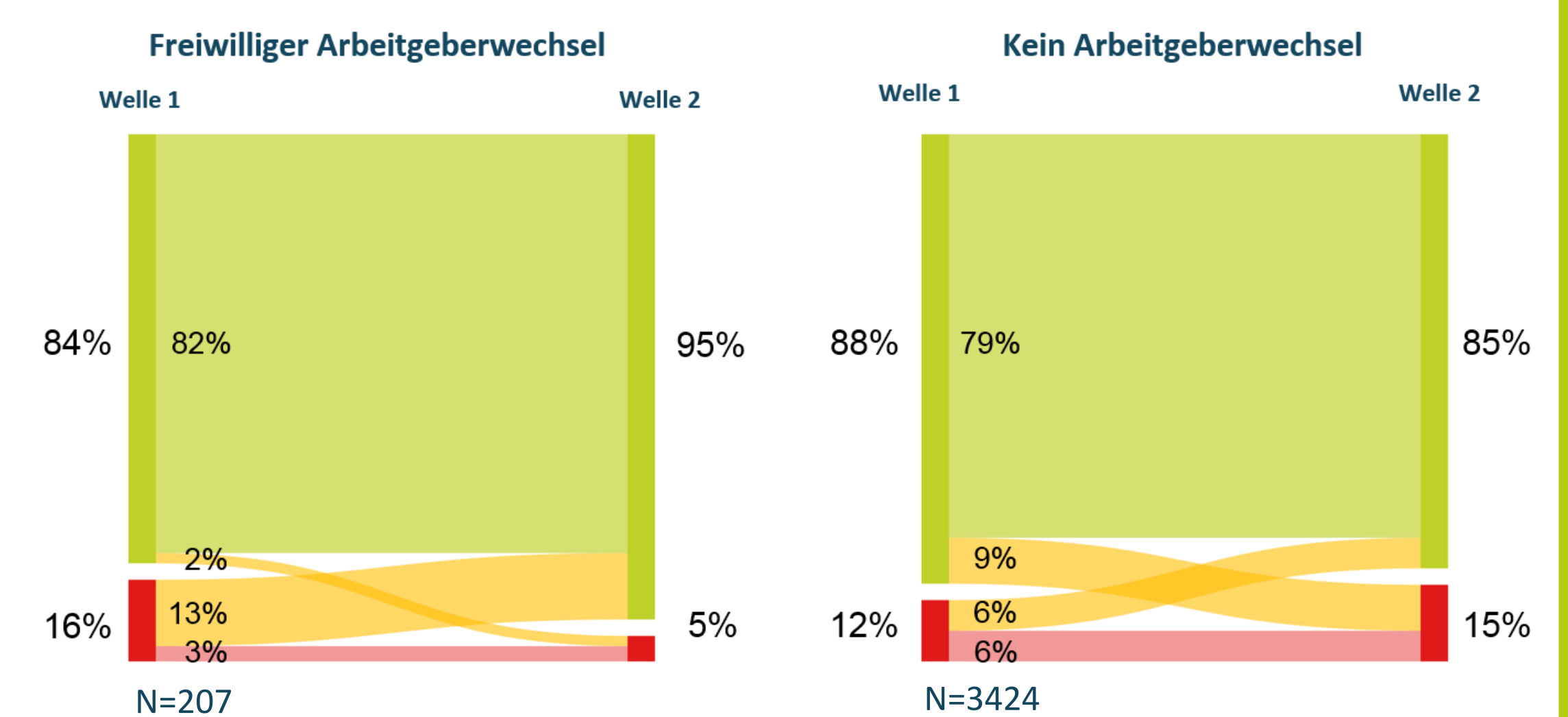
Tab.1

	Freiwilliger Arbeitgeberwechsel	Kein Arbeitgeberwechsel	p-Wert
N (%)	207 (5,4)	3426 (89,7)	
Geschlecht (%)			<0,050
Männlich	38,2	46,3	
Weiblich	61,8	53,7	
Geburtsjahr (%)			<0,001
1959	30,9	46,2	
1965	69,1	53,8	
Ausbildungsabschluss (%)			,218
Niedrig	60,3	61,2	
Mittel	21,3	16,7	
Hoch	18,4	22,1	
Arbeitszeitmodelle (%)			<0,001
Vollzeit	60,9	68,4	
Teilzeit	28,0	26,8	
Geringfügig beschäftigt	11,1	4,8	
Betriebszugehörigkeitsdauer (Mittelwert±Standardabweichung)	6,8±7,2	14,9±9,9	<0,001

2. Vergleiche im Längsschnitt

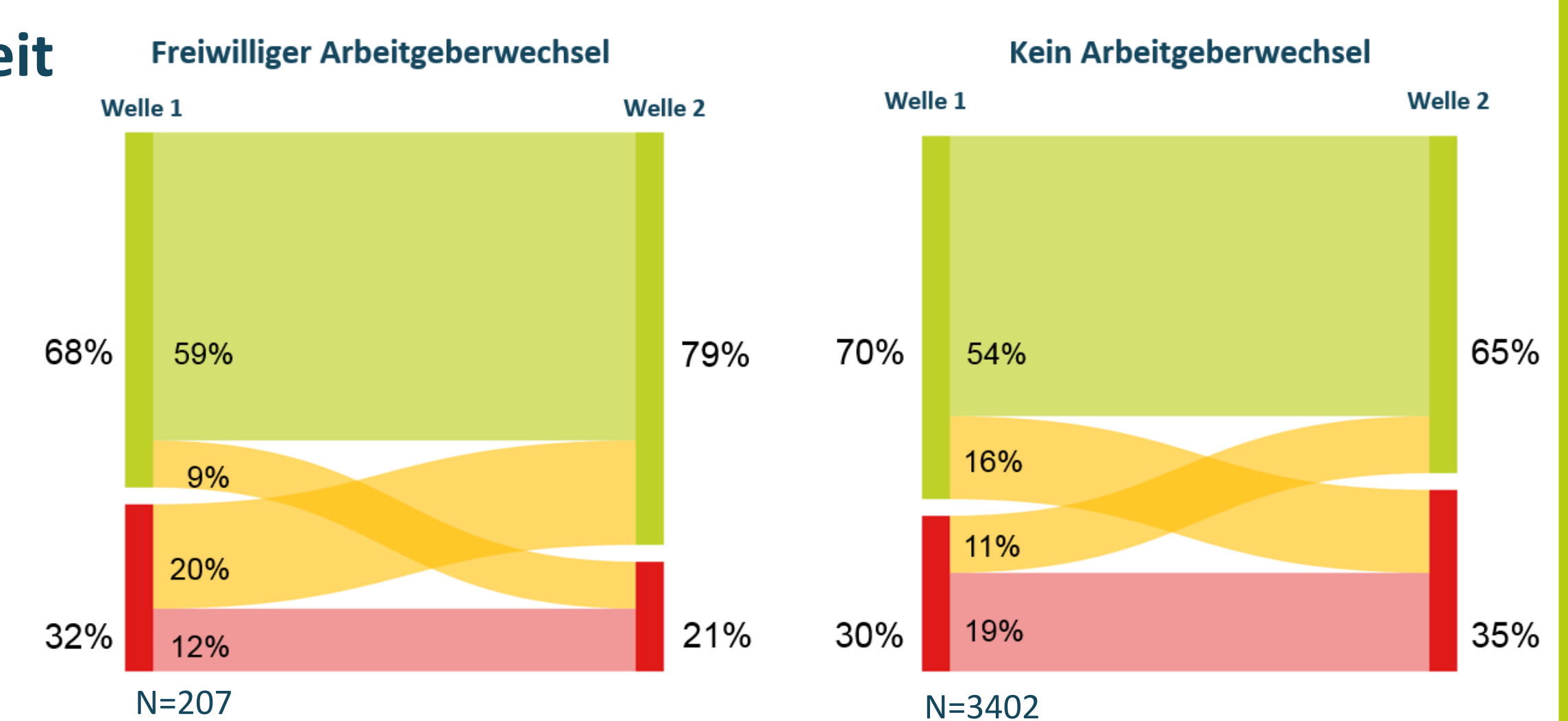
Gesundheit

Abb.1
grün=gut,
rot=schlecht



Arbeitsfähigkeit

Abb.2
grün=hoch,
rot=niedrig



Ältere freiwillige Arbeitgeberwechsler

- Vor dem Wechsel: Viele gesund und arbeitsfähig, jedoch zu einem kleinen Anteil als die Nicht-Wechsler.
- Nach dem Wechsel: Ein deutlich höherer Anteil an gesunden und arbeitsfähigen Erwerbstätigen.
- Übergänge: Häufigere Wechsel von schlecht/niedrig zu gut/hoch, als Übergänge in entgegengesetzter Richtung (Abb.1/2).

Repeated Measures Anova

Die zwei Gruppen verändern sich in Bezug auf Gesundheit (p-Wert <0,0005) und Arbeitsfähigkeit (p-Wert <0,0005) über die Zeit signifikant unterschiedlich.

Schlussfolgerungen

- Ein freiwilliger Wechsel scheint das Potenzial zur Verbesserung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit zu haben.
- Es gilt weiter zu identifizieren, welche mit dem Wechsel einhergehenden Veränderungen zu den Verbesserungen geführt haben.

Referenzen

[1] Strazdins, L., D'Souza, R.M., Clements, M., Broom, D.H., Rodgers, B & Berry, H.L. (2017). Could better jobs improve mental health? A prospective study of change in work conditions and mental health in mid-aged adults. *Journal of Epidemiology and Community Health* 65, 529-534.

[2] Liljgren, M. & Ekberg, K. (2009). Job mobility as predictor of health and burnout. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 82, 317-329.

[3] Behrens, J., Morschhäuser, M., Viebrock, H. & Zimmermann, E. (1999). *Länger erwerbstätig - aber wie?* Opladen/Wiesbaden: Westdeutscher Verlag GmbH.

[4] Jahn, F. & Ulbricht, S. (2011). „Mein nächster Beruf“ – Personalentwicklung für Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer. Teil 1: Modellprojekt in der stationären Krankenpflege. Überarbeitete und ergänzte Auflage. iga.Report 17.

