

AUTONOME PROVINZ
BOZEN - SÜDTIROL



PROVINCIA AUTONOMA
DI BOLZANO - ALTO ADIGE

Landespersonal an der Schwelle zur Pensionierung: Bedürfnisse und Erwartungen

***Ergebnisse der statistischen
Untersuchung***

Jänner 2007

Abteilung 4 - Personal
Amt 4.5 - Personalentwicklung



Ripartizione 4 - Personale
Ufficio 4.5 - Sviluppo Personale



Inhaltsangabe

| | |
|--|-----------|
| VORWORT | 5 |
| 1. EINLEITUNG | 6 |
| 2. ZWECK DER UNTERSUCHUNG | 7 |
| 2.1 Fragenstellungen, die der Untersuchung zugrunde liegen | 7 |
| 2.2 Ziele der Untersuchung | 7 |
| 3. DIE METHODE | 8 |
| 3.1 Analyse der Grundgesamtheit | 8 |
| 3.2 Vier individuelle Interviews..... | 8 |
| 3.3 Zwei Focusgruppen..... | 9 |
| 3.4 Entwicklung des Fragebogens | 10 |
| 3.5 TEIL 1 – Meine Wahrnehmung | 10 |
| 3.6 TEIL 2 – Meine Wünsche | 11 |
| 3.7 TEIL 3 – Allfällige Bemerkungen | 11 |
| 3.8 TEIL 4 – Persönliche Daten | 11 |
| 3.9 Durchführung der Fragebogenaktion | 11 |
| 3.10 Übertragung der Daten in das Dataset | 12 |
| 3.11 Ausarbeitung von spezifischen Statistiken..... | 12 |
| 4. Zahlen zur Untersuchung | 13 |
| 4.1 Die untersuchte Grundgesamtheit | 13 |
| 4.2 Rücklauf der Fragebögen..... | 13 |
| 5. Die zurückgesandten Fragebögen | 14 |
| 5.1 Häufigkeitsverteilung | 14 |
| 5.2 Quantitativer Vergleich zwischen zurückgesandten Fragebögen, Grundgesamtheit und Stichprobe | 16 |
| 6. TEIL 1: MEINE WAHRNEHMUNG | 21 |
| 6.1 Allgemeine Bemerkungen | 21 |
| 6.2 Analyse der unabhängigen Variablen | 23 |
| 6.3 Analyse nach Status | 24 |
| 6.4 Analyse nach Geschlecht | 26 |
| 6.5 Analyse nach Muttersprache | 28 |
| 6.6 Analyse nach Studientitel | 29 |
| 6.7 Analyse nach Abteilungen..... | 31 |
| 6.8 Analyse nach Funktionsebene | 31 |
| 7. TEIL 2: MEINE WÜNSCHE | 40 |
| 7.1 Die Wünsche und Erwartungen der derzeitigen und zukünftigen Pensionisten..... | 40 |
| 7.2 Analyse nach STATUS | 42 |
| 7.3 Analyse nach Geschlecht | 45 |
| 7.4 Analyse nach Muttersprache | 48 |
| 7.5 Analyse nach Studientitel | 51 |
| 7.6 Analyse nach Abteilung | 55 |
| 7.7 Analyse nach Einstufung | 55 |
| 8. TEIL 3 – Allfällige Bemerkungen | 56 |
| 9. Ergebnisse und erste MASSNAHMEN | 57 |
| 9.1 Wissen erwerben und weitergeben | 57 |
| 9.2 Information und Unterstützung..... | 59 |
| 9.3 Unterstützung der Frauen | 60 |



| | | |
|------------|---------------------------------------|-----------|
| 9.4 | Sprache und kultur | 60 |
| 9.5 | Den Übergang flexibel gestalten | 60 |
| 9.6 | Den Ruhestand positiv bewerten | 61 |
| 9.7 | Gelassenheit und Engagement..... | 61 |
| 10. | ANHANG..... | 63 |
| 10.1 | Zusammensetzung der Faktoren | 63 |
| 10.2 | Fragebogen..... | 65 |

Liste der Diagramme

| | | |
|---------------------|--|----|
| Diagramm 1: | Status - Häufigkeitsverteilung | 14 |
| Diagramm 2: | Geschlecht - Häufigkeitsverteilung | 14 |
| Diagramm 3: | Muttersprache - Häufigkeitsverteilung | 15 |
| Diagramm 4: | Studientitel - Häufigkeitsverteilung | 15 |
| Diagramm 5: | Funktionsebene - Häufigkeitsverteilung | 16 |
| Diagramm 6: | Status - Verteilung der Antworten in absoluten Zahlen | 17 |
| Diagramm 7: | Status - Verteilung der Antworten in Prozenten | 17 |
| Diagramm 8: | Geschlecht - Verteilung der Antworten in absoluten Zahlen..... | 18 |
| Diagramm 9: | Geschlecht - Verteilung der Antworten in Prozenten..... | 18 |
| Diagramm 10: | Studientitel - Verteilung der Antworten in absoluten Zahlen | 19 |
| Diagramm 11: | Studientitel - Verteilung der Antworten in Prozenten | 19 |
| Diagramm 12: | Funktionsebene - Verteilung der Antworten in absoluten Zahlen | 20 |
| Diagramm 13: | Funktionsebene - Verteilung der Antworten in Prozenten | 20 |
| Diagramm 14: | Teil 1 – Abweichung vom Durchschnittswert der Faktoren - insgesamt | 23 |
| Diagramm 15: | Teil 1 – Status - Abweichung vom Durchschnittswert der Faktoren | 24 |
| Diagramm 16: | Teil 1 – Geschlecht - Abweichung vom Durchschnittswert der Faktoren | 26 |
| Diagramm 17: | Teil 1 – Muttersprache - Abweichung vom Durchschnittswert der Faktoren | 28 |
| Diagramm 18: | Teil 1 – Studientitel - Abweichung vom Durchschnittswert der Faktoren | 29 |
| Diagramm 19: | Teil 1 – Untere Funktionsebenen - Abweichung vom Durchschnittswert der Faktoren..... | 31 |
| Diagramm 20: | Teil 1 – Mittlere Funktionsebenen - Abweichung vom Durchschnittswert der Faktoren..... | 31 |
| Diagramm 21: | Teil 1 – Obere Funktionsebenen - Abweichung vom Durchschnittswert der Faktoren..... | 34 |
| Diagramm 22: | Teil 1 – Keine Antwort – Abweichung vom Durchschnittswert der Faktoren | 36 |
| Diagramm 23: | Teil 2 – Am häufigsten genannte Wünsche - insgesamt | 41 |
| Diagramm 24: | Teil 2 – Wünsche erster Wahl - insgesamt | 42 |
| Diagramm 25: | Teil 2 – Am häufigsten genannte Wünsche der Bediensteten, die vor der Pensionierung stehen | 42 |
| Diagramm 26: | Teil 2 – Wünsche erster Wahl der Bediensteten, die vor der Pensionierung stehen..... | 43 |
| Diagramm 27: | Teil 2 – Am häufigsten genannte Wünsche der Pensionisten..... | 44 |
| Diagramm 28: | Teil 2 – Wünsche erster Wahl der Pensionisten..... | 44 |
| Diagramm 29: | Teil 2 – Am häufigsten genannte Wünsche der Frauen | 45 |
| Diagramm 30: | Teil 2 – Wünsche erster Wahl der Frauen | 46 |
| Diagramm 31: | Teil 2 – Am häufigsten gewählte Wünsche der Männer | 46 |
| Diagramm 32: | Teil 2 – Wünsche erster Wahl der Männer..... | 47 |
| Diagramm 33: | Teil 2 – Am häufigsten gewählte Wünsche - italienische Muttersprache | 48 |
| Diagramm 34: | Teil 2 – Wünsche erster Wahl - italienische Muttersprache..... | 48 |
| Diagramm 35: | Teil 2 – Am häufigsten gewählte Wünsche - deutsche Muttersprache | 49 |
| Diagramm 36: | Teil 2 – Wünsche erster Wahl - deutsche Muttersprache | 50 |



| | |
|---|----|
| Diagramm 37: Teil 2 – Am häufigsten gewählte Wünsche – ladinische Muttersprache | 50 |
| Diagramm 38: Teil 2 – Wünsche erster Wahl der Befragten ladinischer Muttersprache..... | 51 |
| Diagramm 39: Teil 2 – Am häufigsten genannte Wünsche - Pflichtschulabschluss | 52 |
| Diagramm 40: Teil 2 – Wünsche erster Wahl - Pflichtschulabschluss | 52 |
| Diagramm 41: Teil 2 – Am häufigsten gewählte Wünsche - Oberschulabschluss | 53 |
| Diagramm 42: Teil 2 – Wünsche erster Wahl - Oberschulabschluss | 53 |
| Diagramm 43: Teil 2 – Am häufigsten gewählte Wünsche - Hochschulabschluss | 54 |
| Diagramm 44: Teil 2 – Wünsche erster Wahl - Hochschulabschluss..... | 54 |

© Autonome Provinz Bozen – Abteilung Personal

Nachdruck, Entnahme von Tabellen und Grafiken, fotomechanische Wiedergabe – auch auszugsweise – nur unter Angabe der Quelle gestattet.



VORWORT

So wie der Eintritt ins Arbeitsleben eine bedeutende und kritische Phase im Leben darstellt, ist auch der Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand eine wichtige und heikle Phase, die einerseits ersehnt, andererseits aber auch gefürchtet ist; gefürchtet weil sie Neues und Umstellungen mit sich bringt und weil sie für die Betroffenen die Gefahr in sich birgt, sich „gehen zu lassen“. Und wird diese Passivität nicht bereits durch den Begriff „Ruhestand“ suggeriert, ein Unwort, das zum Glück immer weniger zur Bezeichnung der Pensionierung verwendet wird.

Denn die Zeiten haben sich geändert und die Aussichten auf ein langes gesundes und aktives Leben sind für alle kräftig gestiegen; aber gerade deshalb ist dieser wichtigen Lebensphase besonderes Augenmerk zu schenken, und dies nicht nur, damit sie in Gelassenheit und in Zufriedenheit gelebt werden kann, sondern auch um Möglichkeiten zu entwickeln, die im Laufe der Jahre erworbenen beruflichen Fähigkeiten noch zu nutzen und zu erweitern, wobei dies auch für die Organisation, in der man gearbeitet hat und in einem weiteren Sinne auch für die Gesellschaft von Nutzen ist.

Das Amt für Personalentwicklung der Abteilung Personal hat in Zusammenarbeit mit der Beraterfirma „Adforma“ aus Bozen eine Untersuchung mittels Befragung durchgeführt. In der vorliegenden Broschüre sind die Ergebnisse dieser Untersuchung enthalten; aufgezeigt werden Wünsche, Überlegungen, Unsicherheiten, Zweifel und vor allem konkrete Vorschläge ... Wir werden uns dieser Herausforderung stellen, denn den eigenen Bediensteten zuhören und ihre Wahrnehmungen und Erwartungen erkennen bringt auch einen echten Wettbewerbsvorteil für die Organisation selbst mit sich.

DER LANDESRAT FÜR PERSONAL, TOURISMUS UND MOBILITÄT

Dr. Thomas Widmann



| | | | | |
|---|--|---|---|-------------|
| LANDESPERSONAL AN DER SCHWELLE ZUR PENSIONIERUNG | AUTONOME PROVINZ BOZEN SÜDTIROL |  | PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO ALTO ADIGE | 6/70 |
| BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN | | | | |

1. EINLEITUNG

Die Untersuchung wurde in sechs Monaten durchgeführt, dabei haben folgende Personen mitgewirkt:

Luigi Bergamo

Ceo Adforma, Projektverantwortlicher

Silvia Vergani

Beraterin Adforma

Manuela Pierotti

Direktorin des Amtes für Personalentwicklung

Sonia Baldo

Mitarbeiterin des Amtes für Personalentwicklung

Hansjörg Auer

Mitarbeiter des Amtes für Personalentwicklung

Ein großes Dankeschön geht an all jene Bediensteten der Landesverwaltung, seien sie noch im Dienst oder bereits pensioniert, die sich für die Interviews und die Sitzungen der *focus groups* bereit erklärt haben sowie an all jene, die an der Fragebogenaktion teilgenommen haben. Ihre aktive Mitarbeit hat diese Untersuchung erst ermöglicht.



2. ZWECK DER UNTERSUCHUNG

2.1 FRAGENSTELLUNGEN, DIE DER UNTERSUCHUNG ZUGRUNDE LIEGEN

- Wie erleben Bedienstete, die das Pensionsalter erreichen, diese Lebensphase?
- Welche Unsicherheiten und Zweifel verbinden sie mit ihrem zukünftigen Status?
- Welche Aktivitäten wollen sie in der neuen Lebensphase vornehmen?
- Welche Initiativen könnten einen weichen Übergang zum Ruhestand fördern?

2.2 ZIELE DER UNTERSUCHUNG

- Wir wollen untersuchen, wie die Landesbediensteten ihre "Pensionierung" erleben, um **bedeutsame Merkmale, kritische Bereiche** und **nutzbare Ressourcen** ermitteln zu können.
- Wir wollen eine sorgfältige Analyse der Bedürfnisse vornehmen, um Bildungs- und Begleitmaßnahmen ermitteln zu können.
- Wir wollen wichtige Bereiche herausfinden, die bei der Erstellung von *Kompetenzbilanzen* zu berücksichtigen sind.
- Wir wollen jene Methoden und Vorgangsweisen wählen, die eine Wiederholbarkeit und somit eine kontinuierliche Beobachtung gewährleisten.
- Wir wollen das Vertrauen und die Zusammenarbeit zwischen den Bediensteten und der Landesverwaltung erhalten und weiter ausbauen.



3. DIE METHODE

Nachstehend wird kurz die Methode erläutert, mit welcher der Fragebogen entwickelt, die Fragebogenaktion durchgeführt und die eingegangenen Daten statistisch ausgewertet wurden.

3.1 ANALYSE DER GRUNDGESAMTHEIT

Auf der Grundlage der Grundgesamtheit (Bedienstete, die innerhalb der nächsten Jahre in den Ruhestand treten können, und Bedienstete, die in den letzten Jahren in den Ruhestand getreten sind) wurde eine Reihe von Tabellen und Grafiken erstellt, welche es erlauben, die Häufigkeiten der bekannten Merkmale (Alter, Geschlecht, Abteilung, Funktionsebene und Dienstalter) genauer zu bestimmen und somit auch die Vorgehensweise besser festzulegen.

3.2 VIER INDIVIDUELLE INTERVIEWS

Nachdem die Grundgesamtheit analysiert worden ist, wurden die Themen für vier individuelle Interviews erarbeitet. Zu diesem Zwecke hat man sich auch mit der Literatur über die Methodik/Methodologie/Methode auseinandergesetzt und vorhergehende Erfahrungen genutzt.

Die vier Interviews sind in **halbstrukturierter Form** durchgeführt worden: zwei in deutscher, zwei in italienischer Sprache, wobei pro Sprachgruppe jeweils ein „Noch-Bediensteter“ und ein Pensionist befragt worden sind.

Die interviewten Personen, die aus verschiedenen Bereichen kommen, konnten dabei auch die ihrer Meinung nach dringlichsten und bedeutendsten Themen angeben.

Die Interviewten wurden dann auch angeregt, sich zu weiteren grundlegenden Themenbereichen zu äußern, so dass die Thematik „Pensionierung“ in all ihren Facetten abgehandelt werden konnte.

Die Interviews wurden nach Einholen des Einverständnisses der Interviewten auf Tonband aufgenommen; dies ermöglichte anschließend die Übertragung und Analyse der Aussagen. Dadurch wurden der Vergleich zwischen den vier Interviews und das Ermitteln gemeinsamer Aussagen und Wahrnehmungen gewährleistet. Dies ermöglichte auch, nach erfolgtem Interview die Liste der vorgegebenen Themen und Fragen zu überprüfen und für nachfolgende Interviews zu ändern bzw. zu ergänzen.



3.3 ZWEI FOCUSGRUPPEN

Um die Erfassung der von den Landesbediensteten als wichtig erachteten Thematiken sowohl quer durch die untersuchte Grundgesamtheit als auch hinsichtlich der einzelnen Merkmale zu ermitteln, wurden zwei gemischte Focusgruppen¹ errichtet, die sich sowohl aus Pensionisten als auch aus Bediensteten, die bald in den Ruhestand treten können, zusammensetzen.

Die Focusgruppen wurden für Dienstag, den 09.05.2006, einberufen:

- *die erste Gruppe traf sich von 9.30 bis 11.30 Uhr und bestand aus 13 Personen, davon 10 Frauen und 3 Männer;*
- *die zweite Gruppe traf sich von 14.30 bis 16.30 Uhr und bestand aus 5 Personen, davon 3 Frauen und 2 Männer.*

Für diese Treffen wurde bereits eine erste Version des Fragebogens erarbeitet, um diesen zu testen und um der Diskussion einige Impulse zu geben.

Zweck des Fragebogentests war es, zu ermitteln:

- *wie viel Zeit zum Ausfüllen erforderlich ist (geschätzt wurden ca. 15 bis 20 Minuten);*
- *ob der Aufbau des Fragebogens verständlich war;*
- *ob die items² vollständig waren;*
- *ob das Layout nutzerfreundlich war.*

Am Ende des Tests wurde auf jedem ausgefüllten Fragebogen die Zeit angegeben, die für das Ausfüllen desselben benötigt wurde.

Ziel dieser Diskussionsgruppen war es in der Folge, erste Eindrücke, die die Gruppenteilnehmer zu diesem Fragebogen hatten, zu erfassen, um weitere Elemente zu ermitteln, die aus den halbstrukturierten Interviews nicht hervorgegangen sind.

Dabei wurde so vorgegangen, dass die Bemerkungen der Teilnehmer systematisch gesammelt wurden.

¹ Eine Focusgruppe ist eine Arbeitsgruppe, die zu einem bestimmten Thema befragt wird. Bei dieser Untersuchung wurde ihr der Entwurf des Fragebogens vorgelegt, getestet und diskutiert.

² Element eines Fragebogens; dabei kann es sich um eine Frage oder eine Aussage handeln



Dies ermöglichte es, den Fragebogen um einige *items* zu ergänzen oder vorhandene abzuändern.

Nach diesen Sitzungen konnte der endgültige Fragebogen erarbeitet werden.

3.4 ENTWICKLUNG DES FRAGEBOGENS

Die Analyse der Aufzeichnungen der vier individuellen Interviews und der Focusgroups hat es vor allem ermöglicht, die Teile und die *items* zu ermitteln, die den Fragebogen bilden.

Unter Verwendung der aktuellen Literatur zur Methodologie der Sozialuntersuchungen und unter Berücksichtigung vorhergehender Erfahrungen ist die endgültige Version des Fragebogens erarbeitet worden, der wie folgt gegliedert ist:

3.5 TEIL 1 – MEINE WAHRNEHMUNG

(50 *items*: 1-50). Damit wurden die Meinungen bezüglich einer Reihe von Themen, die mit dem Ruhestand zusammenhängen, eingeholt und statistisch ausgewertet; diese Themen sind aus den halbstrukturierten Interviews hervorgegangen und konzentrierten sich um vier große Bereiche (die nachfolgende Faktorenanalyse hat diese Tendenzen dann bestätigt):

- *Zufriedenheit und Sorgen,*
- *Wirtschaft und Finanzen,*
- *Tätigkeiten, die man ausüben wird,*
- *Informationen, die man braucht.*

Zur Beantwortung konnte der jeweils zutreffende Wert auf einer Likert-Skala mit 4 Werten (1, 2, 3, 4) angekreuzt werden; damit wird ermöglicht, die Häufigkeit zu einer Reihe von Aussagen auf der Skala FALSCH-RICHTIG zu messen.

Die Aussagen wurden sowohl in positiver als auch in negativer Formulierung angeführt, und dies gewährleistete:

- *die Kontrolle der Aussagen;*
- *eine dynamische Formulierung.*



3.6 TEIL 2 – MEINE WÜNSCHE

(16 *item*: 51-66). Während der Interviews wurden zahlreiche Angaben zu Bedürfnissen und Wünschen gemacht; mit diesem zweiten Teil wurden nun die Prioritäten hinsichtlich dieser Erwartungen ermittelt.

Hierfür wurden die Befragten ersucht, drei Wünsche aus einer Liste auszuwählen und ihnen entsprechend der Wichtigkeit einen Wert von eins bis drei zuzuteilen.

3.7 TEIL 3 – ALLFÄLLIGE BEMERKUNGEN

Mit diesem Teil wurde es den Befragten ermöglicht, zusätzliche Bemerkungen und Überlegungen zum Thema Ruhestand anzuführen.

3.8 TEIL 4 – PERSÖNLICHE DATEN

(*item* 67-72). Gestützt auf bisherige methodische Erfahrungen und auf die Fachliteratur hat man es hier mit einer „light version“ versucht und nur sechs Merkmale abgefragt.

- **Status** (*im Dienst/im Ruhestand*)
- **GESCHLECHT** (*M/W*)
- **Muttersprache** (*Italienisch/Deutsch/Ladinisch*)
- **Studientitel** (*Pflichtschule/Abitur/Doktorat*)
- **Abteilung** (*1-41*)
- **Funktionsebene** (*1-9*)

3.9 DURCHFÜHRUNG DER FRAGEBOGENAKTION

Der endgültige Fragebogen, der sowohl die deutsche als auch die italienische Version enthielt (die befragte Person konnte die Sprache wählen, in der sie antworten wollte), wurde dann auf Papier gedruckt und verteilt. Die Stichprobe betrug dabei etwa ein Viertel der Gesamtmenge (774 Personen).

Insgesamt wurden:

- **200** gedruckte Fragebögen verteilt.

Die von der Verwaltung verschickten Postpakete enthielten:

- *den Fragebogen,*



BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN

- *einen freigemachten Briefumschlag für die Rücksendung des Fragebogens, der an die Beratungsfirma adressiert war, um das höchste Maß an Vertraulichkeit zu gewährleisten.*

Als Zeitraum für die Beantwortung wurde den ausgewählten Personen 2 Wochen (d.h. bis zum 14. Juni) nahe gelegt. Es konnte ein kontinuierlicher Rückfluss von täglich 6 bis 7 Fragebögen, vor allem in der zweiten Woche, festgestellt werden, aber aufgrund einiger Probleme mit der Post und der ungünstigen Jahreszeit gab es einige Verzögerungen, weshalb der Endtermin verschoben wurde.

3.10 ÜBERTRAGUNG DER DATEN IN DAS DATASET

Nachdem die Fragen eingegangen waren, wurden die Daten händisch ins Dataset, d.h. die Tabelle des Kalkulationsprogrammes, eingegeben.

3.11 AUSARBEITUNG VON SPEZIFISCHEN STATISTIKEN

Die statistische Auswertung befasste sich vor allem mit dem ersten Teil, und um festzustellen, ob zwischen den 50 *items* dieses ersten Teiles noch weitere Skalierungen vorhanden sind, wurde die Faktorenanalyse verwendet. Diese statistische Methode ermöglicht es, mittels Analyse der zwischen den *items* bestehenden Korrelationen homogene Bündelungen, bezogen auf die einzelnen Variablen, zu ermitteln.

Nachdem eine Reihe von Analysen durchgeführt worden waren, wurden nachfolgende Ergebnisse, die ebenfalls eine Struktur von 4 Faktoren vorsehen, als zufrieden stellend erachtet. Diese Faktoren unterscheiden sich jedoch von den eingangs vermuteten aufgrund der *items*, aus denen sie zusammengesetzt sind, und zum Teil aufgrund des Inhaltes, den sie untersuchen.

In der Beilage werden die *items*, welche die vier Faktoren bilden, mit ihren entsprechenden **Faktorladungen** angeführt.

Für die beiden Teile (1 und 2) wurde eine bivariable Analyse durchgeführt, wobei die Daten mit den einzelnen unabhängigen Variablen gekreuzt wurden. Die Variable „Abteilung“ konnte nicht in Betracht gezogen werden, weil sie im Verhältnis zum Stichprobenumfang so zersplittert ist, dass keine signifikanten Ergebnisse gewonnen werden konnten.



| | | | | |
|---|--|---|---|--------------|
| LANDESPERSONAL AN DER SCHWELLE ZUR PENSIONIERUNG | AUTONOME PROVINZ BOZEN SÜDTIROL |  | PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO ALTO ADIGE | 13/70 |
| BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN | | | | |

4. ZAHLEN ZUR UNTERSUCHUNG

Als Erhebungsinstrument wurde, wie bereits angeführt, ein gedruckter Fragebogen an **200 Bedienstete** verteilt, die pensioniert sind oder in absehbarer Zeit in Pension gehen werden.

4.1 DIE UNTERSUCHTE GRUNDGESAMTHEIT

Die Grundgesamtheit von **774 Personen** setzt sich folgendermaßen zusammen:

- **557 Personen**, die am Stichtag **1. April 2006** zwischen **69** und **56** Jahre alt waren und bald in den Ruhestand treten können;
- **217 Personen**, die in den letzten beiden Jahren vor dem Stichtag **1. April 2006** in den Ruhestand getreten sind.

Die Stichprobe beträgt etwa ein Viertel der Gesamtmenge (ungefähr **200 Personen**).

4.2 RÜCKLAUF DER FRAGEBÖGEN

Der Rücklauf der Fragebogen kann mit ungefähr **45%** (90/200) als ein guter Erfolg gewertet werden.

Hervorzuheben sind auch die Bemühungen beim Ausfüllen des Fragebogens, denn 98,8 % der eingegangenen Fragebögen konnten als gültig gewertet werden.



5. DIE ZURÜCKGESANDTEN FRAGEBÖGEN

5.1 HÄUFIGKEITSVERTEILUNG

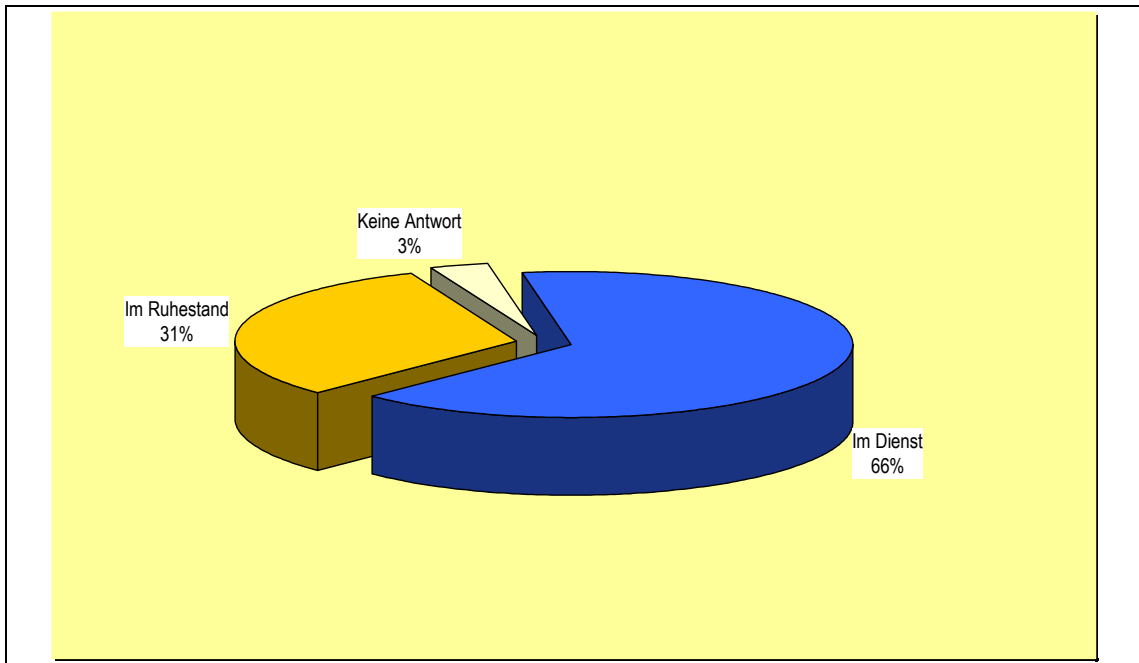


Diagramm 1: Status - Häufigkeitsverteilung

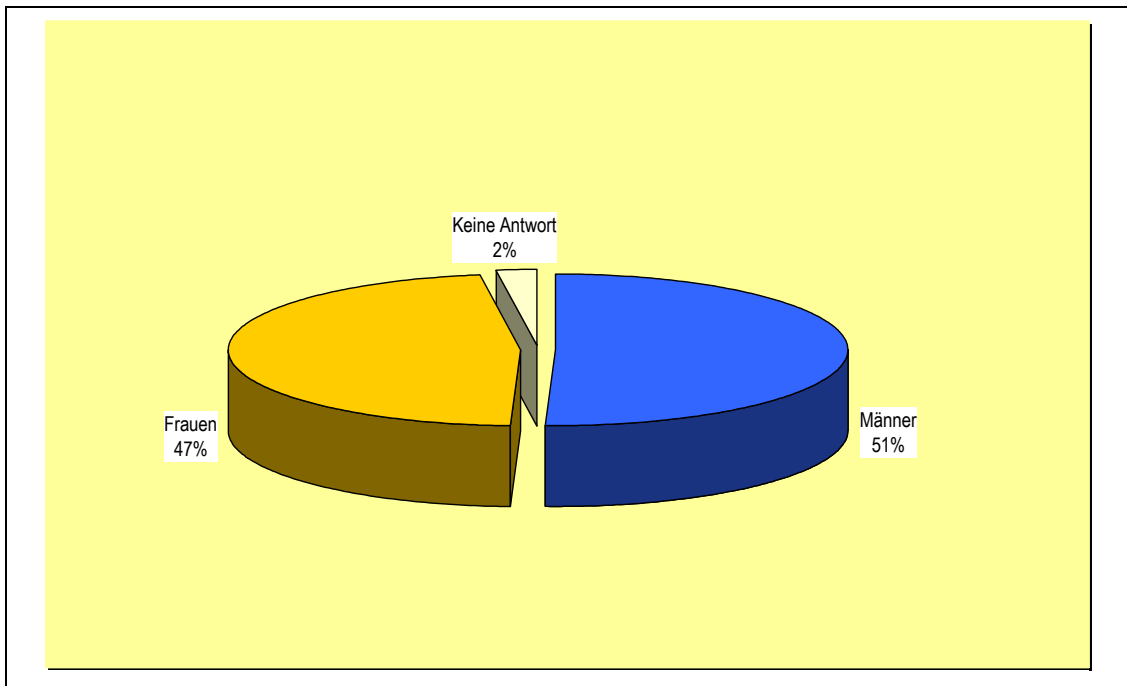


Diagramm 2: Geschlecht - Häufigkeitsverteilung



BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN

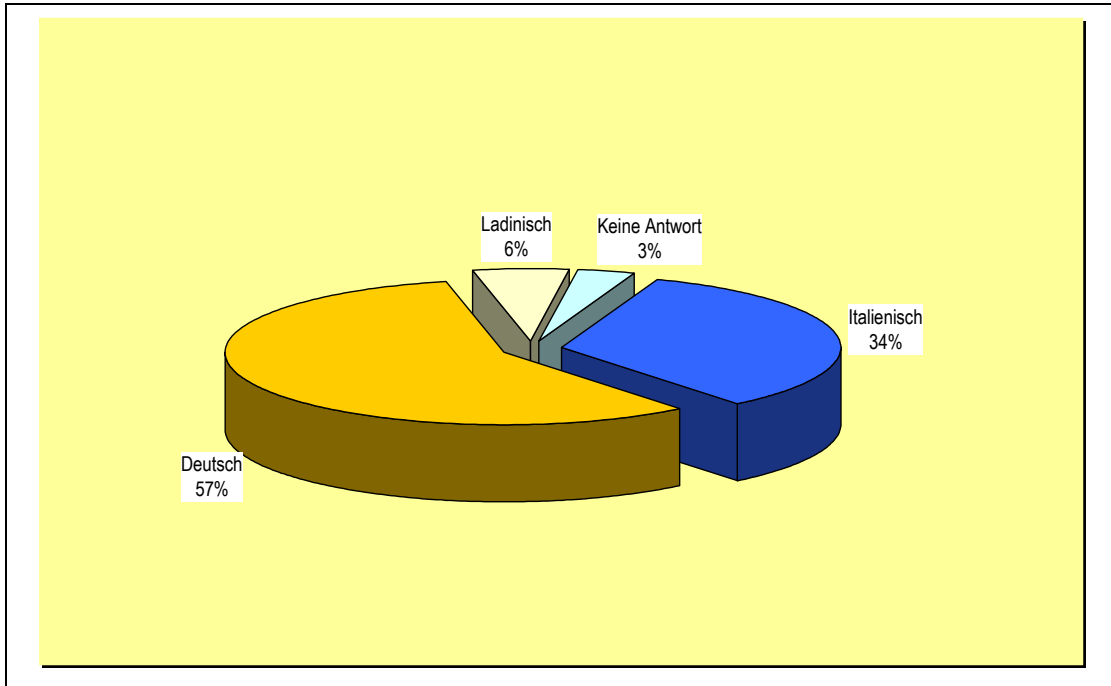


Diagramm 3: Muttersprache - Häufigkeitsverteilung

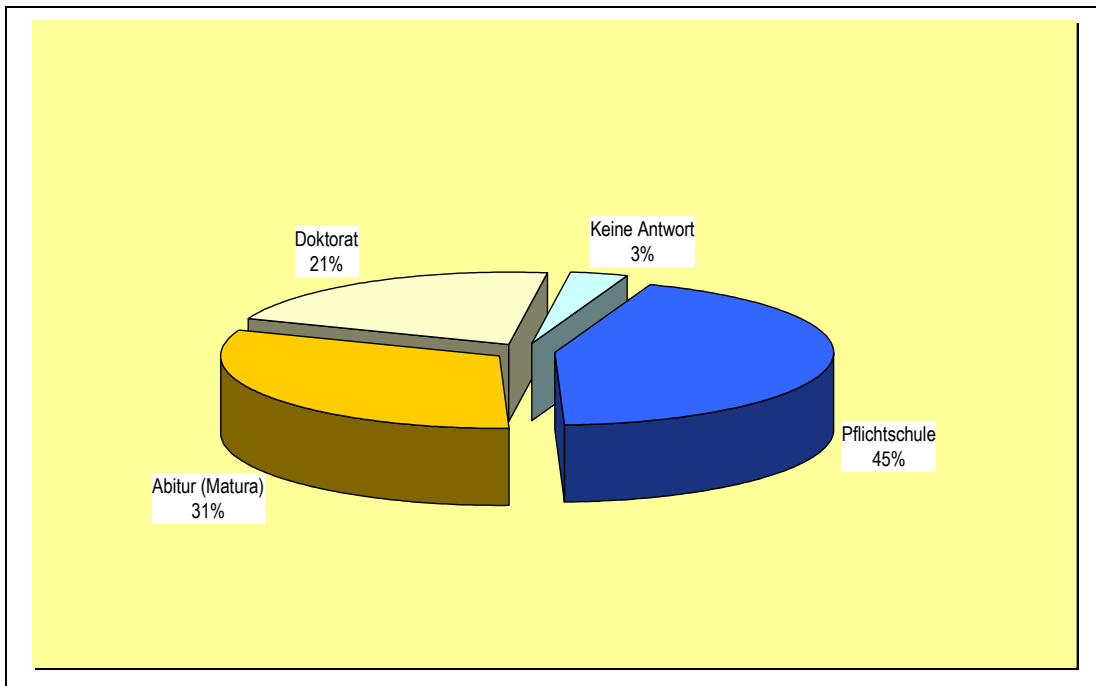


Diagramm 4: Studientitel - Häufigkeitsverteilung

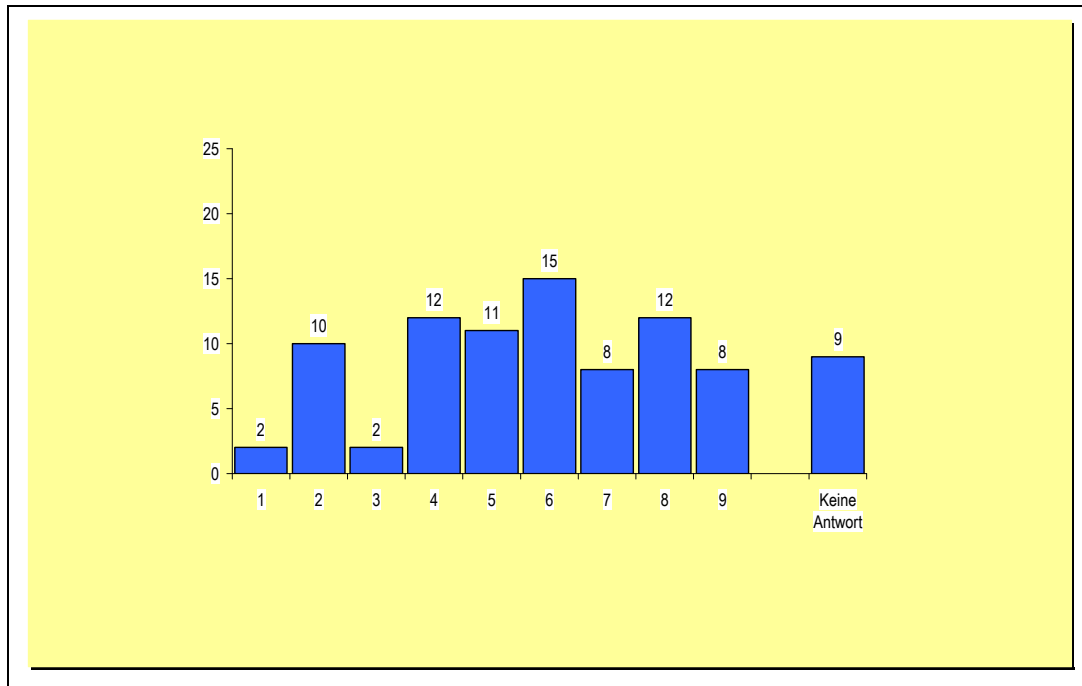


Diagramm 5: Funktionsebene - Häufigkeitsverteilung

Bemerkung: die Häufigkeitsverteilung der Variable **Abteilungen** ist zu zersplittert, als dass es statistisch signifikante Daten geben könnte.

5.2 QUANTITATIVER VERGLEICH ZWISCHEN ZURÜCKGESANDTEN FRAGEBÖGEN, GRUNDGESAMTHEIT UND STICHPROBE

Von den sechs unabhängigen Variablen boten folgende vier die Möglichkeit, einen Vergleich mit den absoluten Daten anzustellen:

- Status
- Geschlecht
- Studientitel
- Funktionsebene

Und so konnte man erkennen, wie die einzelnen, den persönlichen Daten entsprechenden Untergruppen (bzw. Segmente) sich beim Ausfüllen und Rücksenden der Fragebögen verhalten haben; und somit konnten bereits erste Erkenntnisse gewonnen werden.

Die Untersuchung dieser Daten ermöglicht es, den jeweiligen Sensibilitäts- und Bereitschaftsgrad, den Fragebogen auszufüllen und zurückzusenden, zu erkennen.

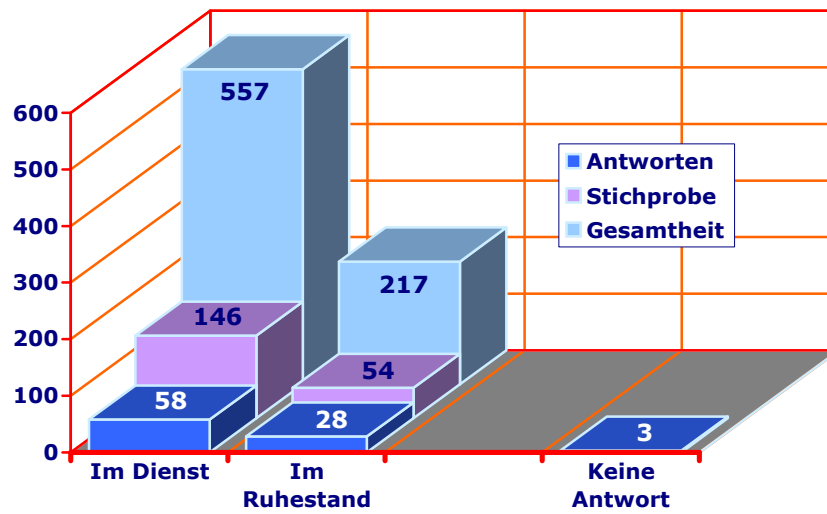


Diagramm 6: Status - Verteilung der Antworten in absoluten Zahlen

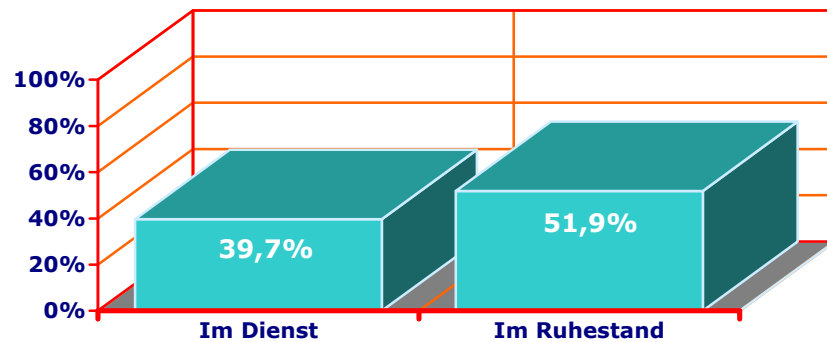


Diagramm 7: Status - Verteilung der Antworten in Prozenten

Zusammengefasst:

Bei den Personen im Ruhestand kann eine größere Bereitschaft festgestellt werden, den Fragebogen auszufüllen und zurückzusenden.

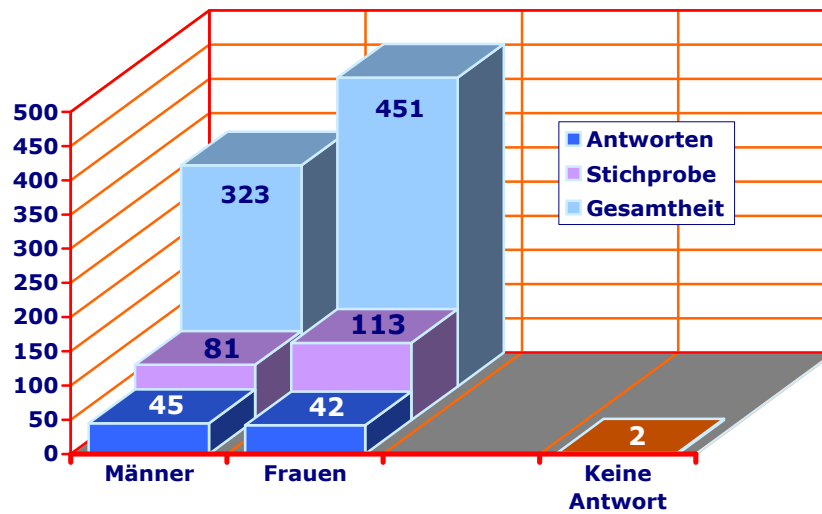


Diagramm 8: Geschlecht - Verteilung der Antworten in absoluten Zahlen

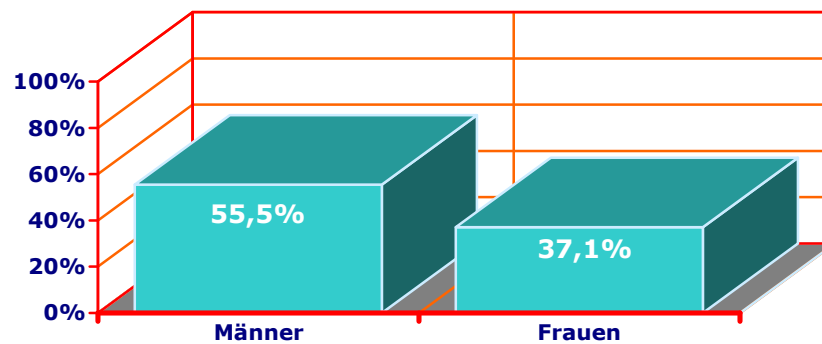


Diagramm 9: Geschlecht - Verteilung der Antworten in Prozenten

Zusammengefasst:

Männer zeigen eine größere Bereitschaft, den Fragebogen auszufüllen und zurückzusenden.

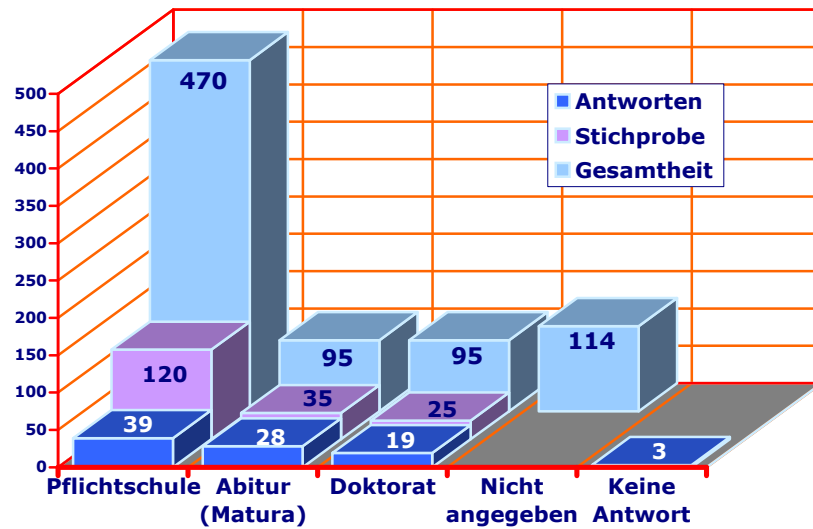


Diagramm 10: Studientitel - Verteilung der Antworten in absoluten Zahlen

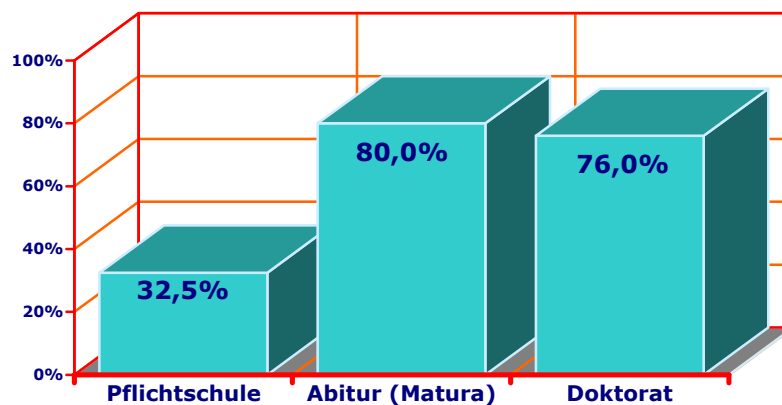


Diagramm 11: Studientitel - Verteilung der Antworten in Prozenten

Zusammengefasst:

Eine starke Abweichung ist bei den niederen Studientiteln festzustellen: sehr stark ist die Beteiligung bei den Abiturienten und ein wenig geringer bei den Hochschulabsolventen, schwach bei den Pflichtschulabgängern.

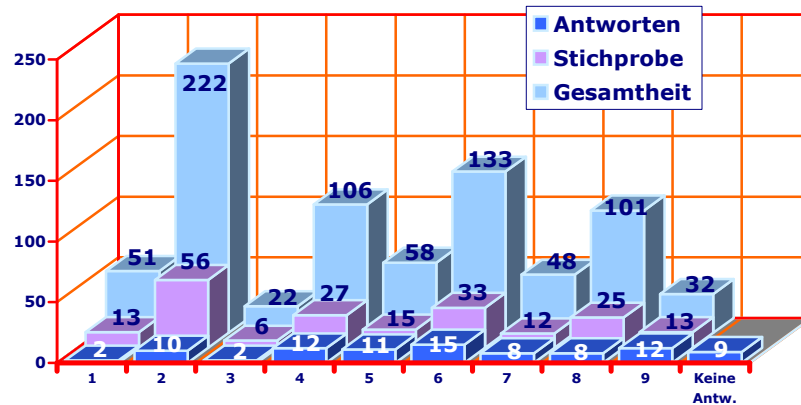


Diagramm 12: Funktionsebenen - Verteilung der Antworten in absoluten Zahlen

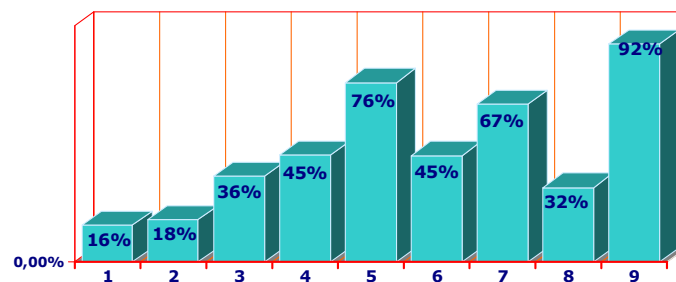


Diagramm 13: Funktionsebenen - Verteilung der Antworten in Prozenten

Zusammengefasst:

Einige Daten scheinen aufgrund der geringen Fälle nicht signifikant zu sein; aber auf jeden Fall kann man Unterschiede bei der Menge der rückgesandten Fragebögen feststellen.

Im Allgemeinen kann die Tendenz festgestellt werden, dass mit steigender Funktionsebene auch die Bereitschaft zunimmt, den Fragebogen zurückzusenden; dieses Datum steht auch in einem engen Zusammenhang mit dem Studientitel (beide Variablen korrelieren eng miteinander).



| | | |
|--|--|--------------|
| LANDESBEDIENSTETE AN DER SCHWELLE ZUR PENSIONIERUNG | AUTONOME PROVINZ BOZEN SÜDTIROL  PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO ALTO ADIGE | 21/70 |
| BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN | | |

6. TEIL 1: MEINE WAHRNEHMUNG

6.1 ALLGEMEINE BEMERKUNGEN

Dieser erste Teil des Fragebogens besteht aus 50 Fragen, mit denen die verschiedenen Sichtweisen und Meinungen der Bediensteten, die bald in den Ruhestand treten werden bzw. bereits getreten sind, eingeholt wurden. Die Fragen selbst sind nicht nach thematischen Bereichen gruppiert worden.

Diese Gruppierung erfolgte in diesem Falle erst im Nachhinein, und zwar unter Anwendung der Faktorenanalyse-Methode, dank welcher Zusammenhänge zwischen den verschiedenen *items* festgestellt werden können. Dies ermöglicht es homogene Gruppen von Antworten, die Faktoren, zu ermitteln.

Die relevanten Faktoren im ersten Teil der Untersuchung, „Meine Wahrnehmung“, sind folgende:

1. **Faktor 1 – Freude und Zufriedenheit** – All jene Befragten, die auf dieser Skala eine hohe Punktezahl angeben, haben keine Angst vor der Pensionierung, sie fühlen sich nicht alt, und sie fürchten nicht die Einsamkeit. Außerdem sehnen sie sich nicht nach Arbeit, und es fehlt ihnen auch nicht an Gelegenheiten, sich noch nützlich zu machen. Sie fürchten sich auch nicht vor Beschwerden, die mit dem Alterungsprozess einhergehen können, und schließlich sind sie der Ansicht, dass es schön ist, in den Ruhestand zu treten.
2. **Faktor 2 - Gelassenheit und Wohlbefinden** – All jene Befragten, die auf dieser Skala eine hohe Punktezahl angeben, sind der Ansicht, dass sie als pensionierte Landesbedienstete keine wirtschaftliche Probleme haben werden, weil sich die persönlichen Bedürfnisse dem neuen Status entsprechend neu ausrichten werden und weil das verfügbare Geld ausreichen wird. Das geringere Einkommen verursacht keine Ängste, allerdings wird es notwendig sein, zu lernen, mit dem eigenen Geld gut umzugehen.
3. **Faktor 3 - Aktivität und Einsatz** – All jene Befragten, die auf dieser Skala eine hohe Punktezahl angeben, erachten es als lohnend und befriedigend, die erworbenen beruflichen Fähigkeiten an die jungen Kolleginnen und Kollegen weiterzugeben. Als möglich und sinnvoll wird das Ausüben einer neuen Tätigkeit



| | | |
|--|--|--------------|
| LANDESBEDIENSTETE AN DER SCHWELLE ZUR PENSIONIERUNG | AUTONOME PROVINZ BOZEN SÜDTIROL  PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO ALTO ADIGE | 22/70 |
| BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN | | |

erachtet, um die Gefahr der Trägheit zu vermeiden und sich, auch unter einem geistigen Gesichtspunkt, die Lebenskraft zu erhalten.

4. **Faktor 4 - Information und Unterstützung** - All jene Befragten, die auf dieser Skala eine hohe Punktezahl angeben, sind der Ansicht, dass die Landesverwaltung die in den Ruhestand tretenden Bediensteten in ausreichendem Maße unterstützt. Sie sind außerdem der Ansicht, dass die verfügbaren Informationen ausreichen und dass sie ausführliche Antworten erhalten.

Die Daten hinsichtlich der Zufriedenheit bezüglich der einzelnen Faktoren verteilen sich auf einer Skala, deren Werte von 1 (sehr geringe Zufriedenheit = hohe Unzufriedenheit) bis 4 (sehr hohe Zufriedenheit) reichen.

Vom methodologischen Standpunkt aus betrachtet ist die Abweichung vom Mittelwert interessant. Bei einer Likert-Skala mit den vier Werten 1, 2, 3 und 4 beträgt der Mittelwert **2,5**.

- Liegt der Faktorwert oberhalb von 2,5, so können wir von einer Tendenz in Richtung **Zufriedenheit** sprechen.
- Liegt der Faktorwert unterhalb von 2,5, so können wir eine Tendenz in Richtung **Unzufriedenheit** feststellen.

Wie aus **Diagramm 14** hervorgeht, weisen die ersten drei Faktoren eine Tendenz in Richtung Zufriedenheit auf:

- **Faktor 1 – Freude und Zufriedenheit** (Wert: **2,74**),
- **Faktor 2 – Gelassenheit und Wohlbefinden** (Wert: **2,90**),
- **Faktor 3 – Aktivität und Einsatz** (Wert: **3,22**),

während beim vierten Faktor eine Tendenz in Richtung Unzufriedenheit erkennbar ist:

- **Faktor 4 – Information und Unterstützung** (Wert: **2,12**).

Zusammengefasst:

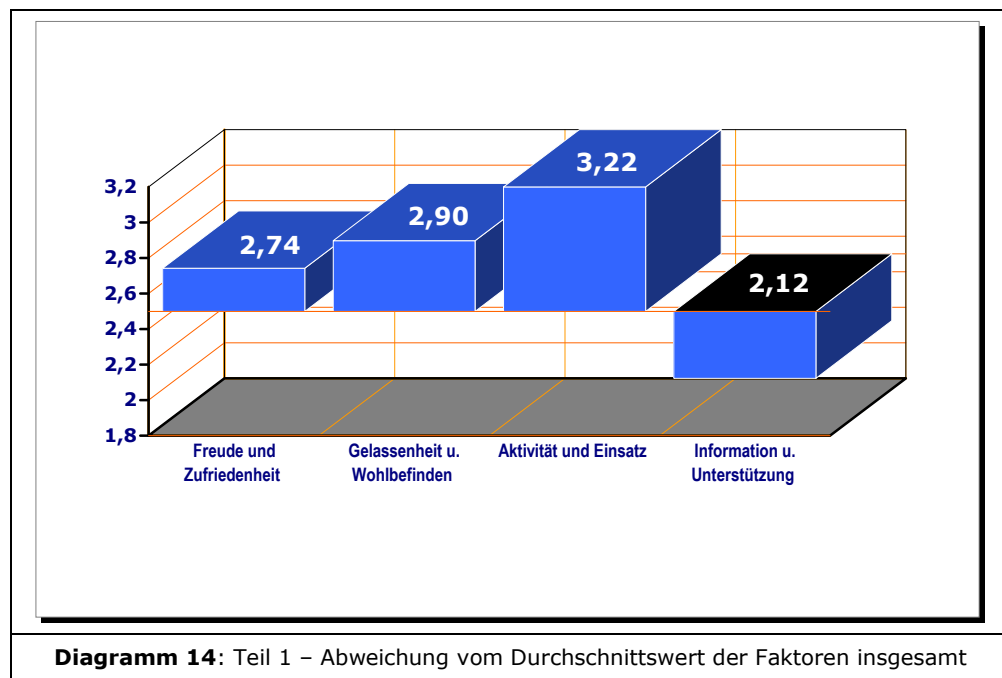
Für die befragten Personen, die sich schon auf die Pensionierung einstellen oder bereits in Pension sind, ergibt sich folgendes Szenarium:

- *sie sind sehr danach ausgerichtet, die Fähigkeiten, die sie während ihres Berufslebens erworben haben, weiterzuvermitteln, und sie sind der Ansicht, diese auch gut verwerten zu können, insbesondere durch deren Weitergabe an junge Bedienstete;*
- *sie sind weiters der Ansicht, dass der Ruhestand eine interessante Möglichkeit bietet, bisher nie durchgeführte Tätigkeiten auszuüben und dabei geistig und körperlich aktiv und gesund zu bleiben;*



BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN

- sie nehmen allgemein an, dass sie keine wirtschaftlichen und finanziellen Probleme haben werden, auch wenn die Lebensbedingungen verändert sind, was eine Umstellung im Lebensstil und in den Bedürfnissen erforderlich macht. Außerdem berücksichtigen sie Möglichkeiten, den fachgerechten Umgang mit dem eigenen Vermögen zu lernen bzw. zu verbessern;
- eine weitere, wenn auch in geringerem Ausmaß positive Ausrichtung betrifft die Zufriedenheit mit der Pensionierung unter Berücksichtigung der klassischen, mit diesem Lebensabschnitt zusammenhängenden Elemente wie Altern, Nutzlosigkeit, Einsamkeit. Es kann festgestellt werden, dass die veränderten Umstände gut akzeptiert werden und im Wesentlichen auch gut gelebt werden;
- die von der Verwaltung gewährte Unterstützung wird hingegen als nicht ganz ausreichend erachtet, und dies hinsichtlich der Qualität und Quantität der nötigen Informationen, der Verfahren in Zusammenhang mit dem Übergang zum neuen Lebensabschnitt und der Bezugspersonen, die für zielführende Antworten zur Verfügung stehen.



6.2 ANALYSE DER UNABHÄNGIGEN VARIABLEN

Wir gehen mit der Untersuchung weiter, indem wir die Positionierungen der einzelnen Faktorwerten mit jenen der einzelnen unabhängigen Variablen vergleichen; dies erlaubt uns dann, vorhandene Stärken und Schwächen bezogen auf bestimmte Personengruppen zu ermitteln und in der Folge Maßnahmen entwickeln und planen zu können.



6.3 ANALYSE NACH STATUS

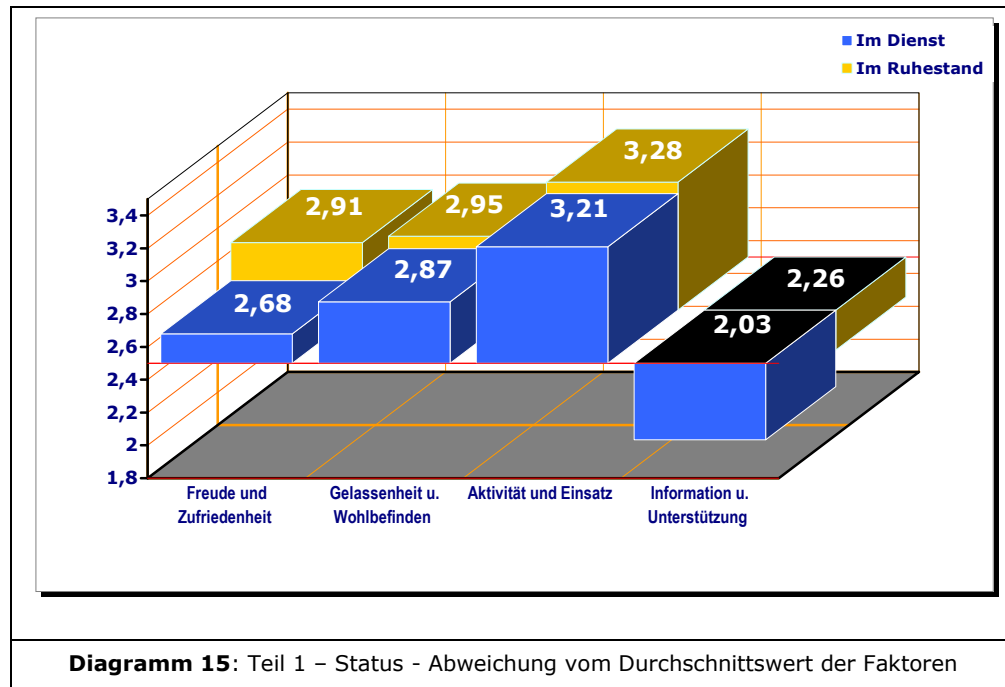


Diagramm 15: Teil 1 – Status - Abweichung vom Durchschnittswert der Faktoren

Freude und Zufriedenheit

Die **Personen im Ruhestand (2,91)** fühlen sich unbeschwert und zufrieden. Ihr neuer Status löst keine Sorgen oder Trübsinn aus, und sie fühlen sich wohler als ihre Kollegen **(2,68)**, die noch vor der Schwelle zum Ruhestand stehen und gegenüber ihrem zukünftigen Status größere Sorgen haben.

Diejenigen, die vor der Pensionierung stehen und sich somit mit der Pensionierung auseinandersetzen, haben bei den Faktoren **Freude und Zufriedenheit** und **Gelassenheit und Wohlbefinden** niedrigere Werte; wobei sie hiermit eine bestimmte Sorge hinsichtlich ihres zukünftigen Status als Pensionist/in aufzeigen.

Gelassenheit und Wohlbefinden

Auch Ängste, die durch eine geringere Verfügbarkeit an Geldmitteln hervorgerufen werden, beunruhigen die Pensionisten weniger **(2,95)** als ihre ehemaligen Kollegen **(2,87)**, die noch arbeiten.

Aktivität und Einsatz

Auch hier kann man die Tendenz bemerken, dass die noch im Dienst stehenden Personen **(3,21)** vermuten, dass sie sich weniger **auf Tätigkeiten und Verpflichtungen einlassen** werden als ihre Kollegen, die sich bereits im Ruhestand befinden **(3,28)**.



| | | |
|--|--|--------------|
| LANDESBEDIENSTETE AN DER SCHWELLE ZUR PENSIONIERUNG | AUTONOME PROVINZ BOZEN SÜDTIROL  PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO ALTO ADIGE | 25/70 |
| BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN | | |

Information und Unterstützung

Dieser Faktor zeigt einen tieferen negativen Wert bei den noch im Dienst stehenden Bediensteten **(2,03)**. Dies weist auf eine größere Besorgnis hinsichtlich des heiklen Überganges hin, den man in absehbarer Zeit machen wird, aber auch auf Unsicherheiten angesichts der komplexen Situation, die von den neuen Gesetzen und ständig wechselnden Szenarien hinsichtlich der Pensionierung verursacht wird.

Anders ausgedrückt, nehmen die Pensionisten **(2,26)** im Vergleich zu den vor dem Ruhestand stehenden Bediensteten eine weniger kritische gegenüber der erhaltenen Unterstützung ein, vielleicht weil seit der Pensionierung bereits geraume Zeit vergangen ist bzw. sie sich bereits in der neuen Situation zurechtgefunden haben.

Zusammengefasst:

Bei der Variablen "Status" weisen die vor dem Ruhestand stehenden Bediensteten, eine geringere Zufriedenheit auf; sie sind gegenüber der Tatsache unschlüssig, als Pensionisten weniger Bedeutung zu haben. Die Gründe hierfür können folgende sein:

seitens der Bediensteten, die vor dem Ruhestand stehen,

- eine generelle Unsicherheit hinsichtlich einer unbekannteren zukünftigen Lage;

seitens der Pensionisten

- eine vorgefundene größere Zufriedenheit;
- eine eher verschwommene Wahrnehmung des wie auch immer entstandenen Unbehagens.

Bedeutend ist bei dieser Variable auch der Faktor "Einsatz". Es klingt plausibel dass:

seitens der Bediensteten, die vor dem Ruhestand stehen,

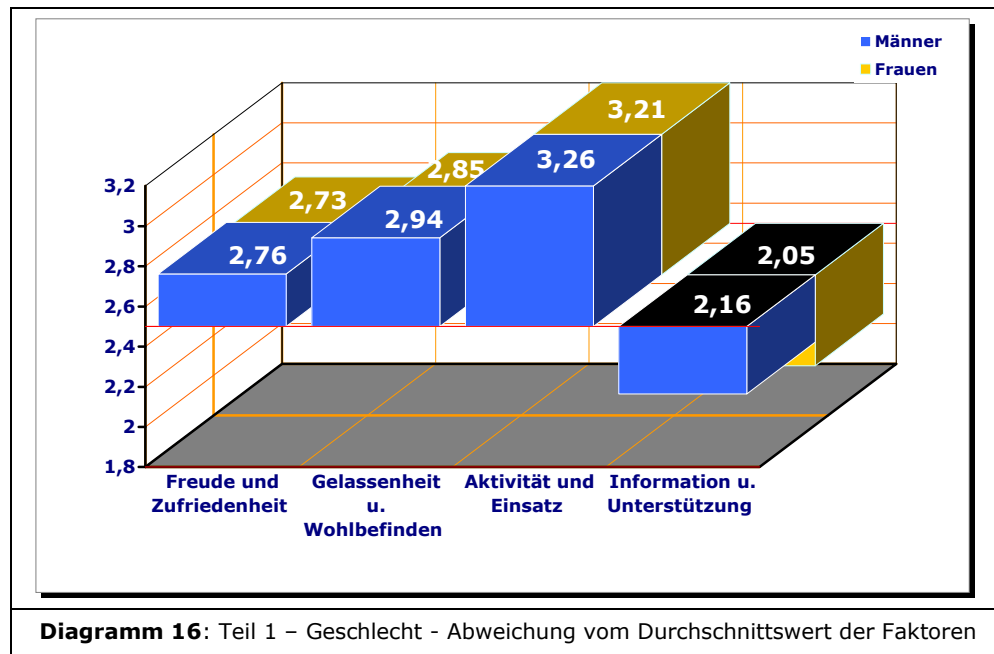
- der Einsatz sich im Wunsch ausdrückt, die **erworbenen beruflichen Fähigkeiten zur Verfügung zu stellen**, eventuell indem sie den neu aufgenommenen Kollegen und Kolleginnen vermittelt werden;

seitens der Pensionisten

- der Einsatz sich im Wunsch ausdrückt, sich abgesehen von eventuellen Beauftragungen seitens der Landesverwaltung mit neuen gesellschaftlichen und Freizeitaktivitäten zu beschäftigen, und so in körperlicher und geistiger Hinsicht agil zu bleiben.



6.4 ANALYSE NACH GESCHLECHT



Freude und Zufriedenheit

Die Variable "Geschlecht" ist im Wesentlichen für diesen Faktor unbedeutend, das heißt, der Geschlechtsunterschied wirkt sich nicht besonders auf die Wahrnehmung aus.

Gelassenheit und Wohlbefinden

Bei diesem Faktor jedoch haben die Frauen (**2,85**) eine andere Wahrnehmung als ihre männlichen Kollegen (**2,94**), da bei durchwegs positivem Wert eine Besorgnis bezüglich der **wirtschaftlichen Sicherheit** und des geringeren verfügbaren Einkommens vorhanden ist.

Aktivität und Einsatz

Auch bei diesem Faktor zeigen Frauen und Männer in gleichem Maße das Bedürfnis auf, ihre Kompetenzen und Fähigkeiten, die sie im Laufe des Berufslebens erworben haben, wieder einzusetzen.

Information und Unterstützung

Die Frauen drücken bei diesem Faktor (**2,05**) gegenüber den Männern (**2,16**) geringere Werte aus. Dieser Faktor umfasst, wie bereits erwähnt, die Ergebnisse jener *items*, welche die Angemessenheit der Informationen und der Hilfestellungen betreffen, welche die



| | | |
|--|--|--------------|
| LANDESBEDIENSTETE AN DER SCHWELLE ZUR PENSIONIERUNG | AUTONOME PROVINZ BOZEN SÜDTIROL  PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO ALTO ADIGE | 27/70 |
| BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN | | |

Landesverwaltung all den zukünftigen Pensionisten gewährt, und welche sich weiters auch die Möglichkeit von Ansprechpartner/innen, die geeignete Auskünfte erteilen, befassen. Der Umstand, dass die Frauen hier weniger zufrieden sind, kann auf zwei nahe liegende Gründe zurückgeführt werden:

- ein generelles Interesse der Frauen hinsichtlich des Themas Informationen und Hilfestellungen, woraus sich höhere Erwartungen ergeben
- ein objektives Fehlen von Ansprechpartnern und Ansprechpartnerinnen sowie von geeigneten Informationen und Maßnahmen, die auf Fragen zu "typisch weiblichen" Themen (Anrechnung der Wartezeiten, Familienurlaube und Teilzeiten für die Pension) Antwort geben sollen.

Bei den Männern kann, wenn auch nur in geringfügigem Ausmaße, eine größere Zufriedenheit festgestellt werden.

Zusammengefasst:

Grundsätzlich haben Frauen und Männer hinsichtlich dieses Faktors eine ziemlich analoge Wahrnehmung; eine kleine Unsicherheit wird bei den Frauen hinsichtlich der wirtschaftlichen Sicherheit, die mit dem neuen Status zusammenhängt, festgestellt.

Dies kann von der effektiv geringeren Verfügbarkeit an Geldmitteln herrühren, plausibler aber erscheint die Erklärung, dass bei Bedarf eines zusätzlichen Einkommens die eigenen Fähigkeiten weniger nutzbar sind.

Die verfügbaren Informationsmöglichkeiten erscheinen den Frauen weniger geeignet, ihre Fragen ausreichend zu beantworten oder eine effektive Unterstützung beim Übergang zum neuen Status zu gewährleisten.



6.5 ANALYSE NACH MUTTERSPRACHE

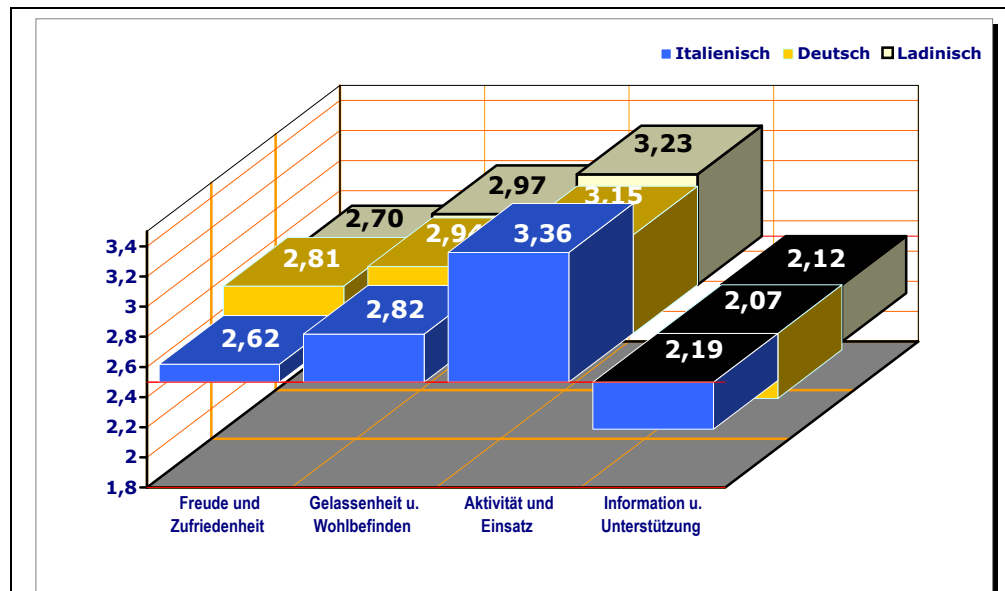


Diagramm 17: Teil 1 – Muttersprache - Abweichung vom Durchschnittswert der Faktoren

Freude und Zufriedenheit

Was die **Variable** Muttersprache anbelangt, geben die Befragten **deutscher Muttersprache einen deutlich höheren Wert (2,81)** an, was darauf hinweist, dass diese Gruppe am wenigsten vor dem Altern, vor der Einsamkeit und vor der Möglichkeit, nicht mehr gebraucht zu werden, besorgt ist und sich auch nicht nach der eigenen Arbeit sehnt. Am meisten weichen die Befragten **italienischer Muttersprache (2,62)** von obigem Wert ab.

Gelassenheit und Wohlbefinden

Die Personen **deutscher Muttersprache (2,94)** haben die höchsten Werte bei jenen *items* erzielt, die sich mit dem Wohlbefinden, unter dem wirtschaftlichen Gesichtspunkt, bei Eintritt in den Ruhestand befassen.

Aktivität und Einsatz

Die Personen **italienischer Muttersprache (3,36)** zeigen eine ausgeprägte Bereitschaft, sich in verschiedene Tätigkeiten und Verpflichtungen einzulassen, während ihre deutschen Kolleginnen und Kollegen (**3,15**) die Pensionierung eher als die "verdiente Erholung nach dem Arbeitsleben" sehen.



Information und Unterstützung

Bei diesem Faktor betrifft der negativste Wert die Personen deutscher Muttersprache, welche eine größere Unzufriedenheit gegenüber den erbrachten Leistungen und den verfügbaren Diensten aufzeigen.

Anmerkung: Die geringe Anzahl der an der Untersuchung beteiligten Personen **ladinischer Muttersprache** erlaubt keine repräsentativen Daten und keinerlei Interpretationen; die Stichprobe ermöglicht es jedoch, bei dieser Gruppe eine positive Einstellung zur Pension festzustellen.

Zusammengefasst:

Die Personen italienischer Muttersprache sind eher unschlüssig bei der Variablen Zufriedenheit, in Pension gehen zu können, und bei der Variablen Gelassenheit, die mit den wirtschaftlichen Belangen des neuen Status zusammenhängt; gerade in diesen Bereichen zeigen sich bei den Personen deutscher Muttersprache höhere Werte.

Hinsichtlich des Faktors Information und Unterstützung weisen Personen deutscher Muttersprache eine höhere Schwierigkeit auf.

Hinsichtlich des Faktors Aktivität und Einsatz besteht bei den Personen italienischer Muttersprache eine starke Neigung, sich in verschiedene Tätigkeiten und Initiativen einzulassen.

6.6 ANALYSE NACH STUDIENTITEL

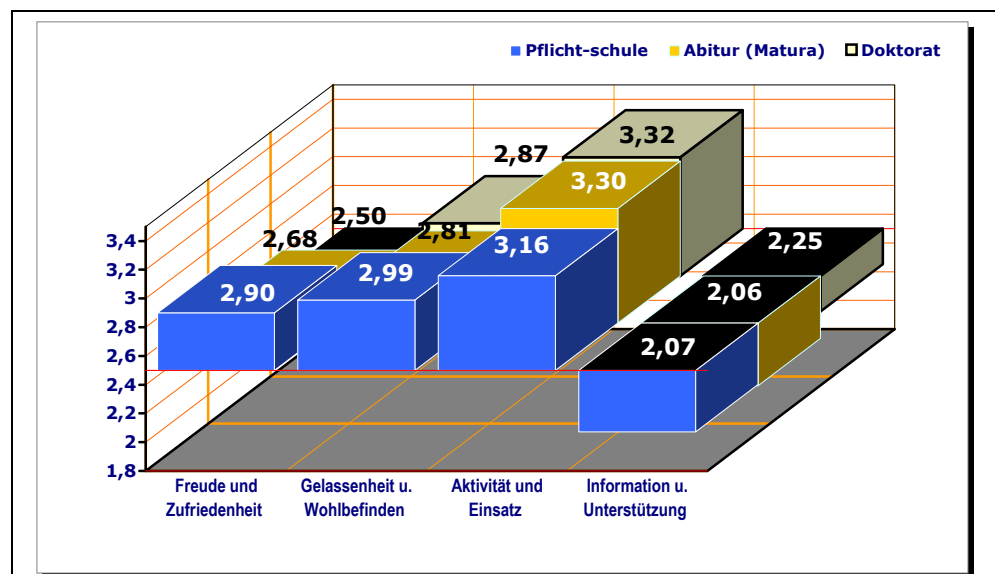


Diagramm 18: Teil 1 – Studientitel - Abweichung vom Durchschnittswert der Faktoren

Freude und Zufriedenheit

Bei diesem Faktor sind die Werte umgekehrt proportional zum Studientitel: der höchste Faktorwert wird bei den Personen erreicht, die



| | | |
|--|--|--------------|
| LANDESBEDIENSTETE AN DER SCHWELLE ZUR PENSIONIERUNG | AUTONOME PROVINZ BOZEN SÜDTIROL  PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO ALTO ADIGE | 30/70 |
| BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN | | |

den niedrigsten Studientitel **(2,90)** aufweisen. Bei den Hochschulabsolventen entspricht der Wert dem Mittelwert (2,50), wobei hier die höchste Abweichung gegenüber dem generellen Faktorwert (2,74) verzeichnet wird.

Diese Daten zeigen folglich auf, dass mit höherem Ausbildungsgrad auch die Besorgnisse vor der Pensionierung ansteigen. Der Grund kann mit großer Wahrscheinlichkeit darin liegen, dass mehr in den Beruf investiert wurde und folglich auch eine größere Identifikation mit der Arbeit besteht, weshalb nun diese loszulassen schwieriger ist.

Kurz und bündig kann gesagt werden, dass wer im Besitze eines **niederen Studientitels** ist und in der Folge Positionen mit niederer Verantwortung eingenommen hat, die Pensionierung glücklicher und zufriedener erlebt.

Gelassenheit und Wohlbefinden

Die geringste Zufriedenheit hinsichtlich dieses Faktors verzeichnen die Oberschulabgänger **(2,81)**, die **die Pensionierung, unter dem wirtschaftlichen Aspekt, weniger rosig** sehen. Am zufriedensten sind die Personen mit niederer Schulbildung **(2,99)** und sehr zufrieden sind auch die Hochschulabgänger **(2,87)**.

Aktivität und Einsatz

Hier **steigt der Wert mit dem Grad der Schulbildung**, was aufzeigt, dass Personen, welche verantwortliche Positionen eingenommen haben, den Wunsch hegen, die im Laufe der Arbeits- und Ausbildungszeit erworbenen Fähigkeiten noch zu nutzen. Die Abiturienten zeigen hier einen Wert, der über den generellen Wert des Faktors steht **(3,30)**, und im Widerspruch zur beim vorhergehenden Faktor aufscheinenden Tendenz erlaubt dies zwei mögliche Interpretationen:

- Von der Ursache her betrachtet: *da ich, einmal im Ruhestand, viele Erholungs- und kulturelle Aktivitäten unternehmen will, fürchte ich, dass das Geld nicht reicht;*
- Von der Wirkung her betrachtet: *da mein Einkommen nicht zur Sicherung meines Lebensstandards reicht, werde ich Tätigkeiten ausüben, welche es mir ermöglichen, das Einkommen aufzubessern.*

Information und Unterstützung

Hinsichtlich des vierten Faktors **Information und Unterstützung** sind es die **Hochschulabgänger (2,25)**, die den niedersten Wert aufweisen;



dies vielleicht deshalb, weil sie mehr Möglichkeiten und Kontakte haben, um sich die nötigen Informationen einzuholen.

Zusammengefasst:

Was das Verhalten der Personen hinsichtlich ihrer Studientitel betrifft, kann bei Besitzern niederer Studientitel, die in der Folge in der Landesverwaltung weniger repräsentative Position eingenommen haben (die Variable Studientitel steht in enger Korrelation mit der Variablen Einstufung), hinsichtlich der Pensionierung eine größere Zufriedenheit festgestellt werden.

Die Inhaber von Diplomen einer Oberschule hingegen haben die meisten Besorgnisse hinsichtlich des wirtschaftlichen Wohlbefindens. Vielleicht ist dies der Grund, dass sie sich sehr stark dahingehend geäußert haben, nach der Pensionierung verschiedene Tätigkeiten auszuüben. Sehr gelassen sind die Hochschulabsolventen und noch mehr die Inhaber von Pflichtschuldiplomen, die weniger an weiteren Tätigkeiten interessiert sind und ihr Einkommen als ausreichend für ihren Lebensstil erachten.

Seitens der unteren und mittleren Bildungsniveaus besteht ein größeres Bedürfnis an Unterstützung und Information.

6.7 ANALYSE NACH ABTEILUNGEN

Anmerkung: Diese Variable zeigt eine hohe Zersplitterung der Daten auf, was weder eine relevante Analyse noch einen Vergleich zwischen den verschiedenen Abteilungen ermöglicht, da es nur bei zwei Abteilungen möglich ist, eine Analyse vorzunehmen.

6.8 ANALYSE NACH FUNKTIONSEBENE

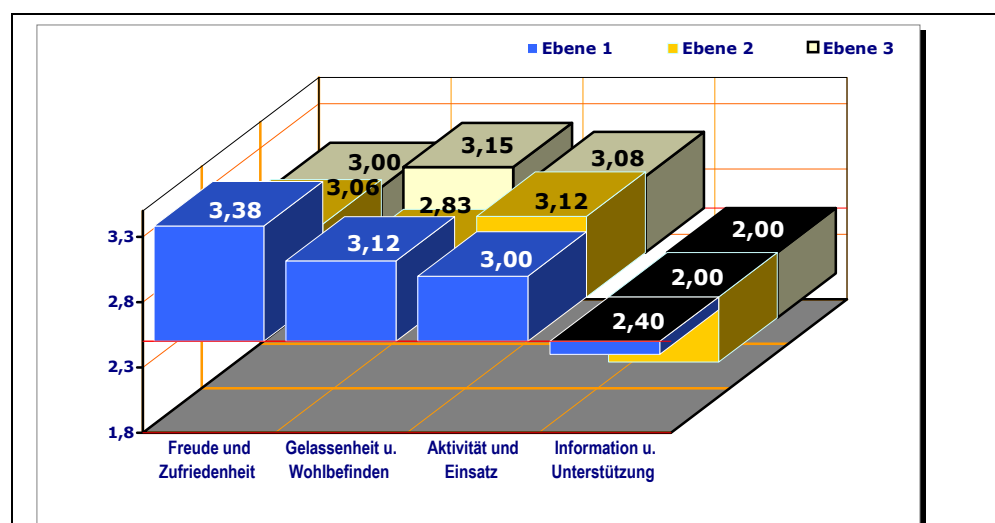


Diagramm 19: Teil 1 – Untere Funktionsebenen - Abweichung vom Durchschnittswert der Faktoren



| | | |
|--|--|--------------|
| LANDESBEDIENSTETE AN DER SCHWELLE ZUR PENSIONIERUNG | AUTONOME PROVINZ BOZEN SÜDTIROL  PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO ALTO ADIGE | 32/70 |
| BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN | | |

Anmerkung 1: In diesem Abschnitt beschreiben wir die Daten auf andere Weise als bisher, als von den Faktoren ausgehend die einzelnen items der Variablen untereinander verglichen wurden. Da diese Variable sich aus einer großen Anzahl an items zusammensetzt (9 Funktionsebenen), wird hier der Variablen der Vorrang vor dem Faktor gegeben.

Anmerkung 2: Wie schon weiter oben angeführt, steht diese Variable in enger Wechselbeziehung zum dem Studientitel, weshalb viele Daten zu gleichlautenden Interpretationen führen.

1. Funktionsebene

Die Personen, die dieser Funktionsebene angehören (Berufsbild „Raumpfleger/in“), sind – vergleichbar mit den Daten zum Studientitel – sehr zufrieden, und die Werte liegen weit über den generellen Werten bei den Faktoren **Freude und Zufriedenheit** (3,38/2,74) und **Gelassenheit und Wohlbefinden** (3,12/2,90), darunter hingegen beim Faktoren **Aktivität und Einsatz** (3,00/3,22). Hoch ist auch die Zufriedenheit beim Faktor **Information und Unterstützung** (2,40/2,12), wobei hier das effektive Interesse an Informationen zu untersuchen ist.

Zusammengefasst:

Diese Personen freuen sich, in den Ruhestand treten zu können, sie haben keine wirtschaftlichen Probleme und sehen solche auch nicht vorher; sie haben ein geringes Bedürfnis, sich mit neuen Tätigkeiten zu befassen oder ihre Fähigkeiten weiterhin zu nutzen, auch weil diese nicht von hohem Niveau sind.

Große Zufriedenheit besteht hinsichtlich der erhaltenen Unterstützung, wobei einige Zweifel hinsichtlich des Wissens um die von der Verwaltung gewährten Leistungen und Dienste bestehen.

2. Funktionsebene 2

Bedienstete dieser Funktionsebene (z.B. Amtswart/in, Schulwart/in, Hausmeister/in, Arbeiter/in usw.) schauen zufrieden dem Übergang in den Ruhestand entgegen; es gibt hohe Werte (3,12/2,74) hinsichtlich des Faktor **Freude und Zufriedenheit**, aber es gibt auch eine starke Gegentendenz beim Faktor **Gelassenheit und Wohlbefinden**, wo der Wert unterhalb des generellen Faktorwertes liegt (2,83/2,90), was wohl auf die wirtschaftlichen Lage zurückzuführen ist, die mit der Pensionierung einhergeht.



| | | |
|--|--|--------------|
| LANDESBEDIENSTETE AN DER SCHWELLE ZUR PENSIONIERUNG | AUTONOME PROVINZ BOZEN SÜDTIROL  PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO ALTO ADIGE | 33/70 |
| BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN | | |

Gegenüber der 1. Funktionsebene ist der Wert des Faktors **Aktivität und Einsatz** (3,12/3,22) besser, aber ziemlich schlechter ist der Wert beim Faktor **Information und Unterstützung** (2,00/2,12), hier besteht auch die größte Abweichung vom generellen Faktorwert.

Zusammengefasst:

*Diese Personen freuen sich, in den Ruhestand treten zu können, **aber sie haben wirtschaftliche Probleme oder sehen solche voraus**, sie zeigen wenig Interesse, sich mit neuen Aktivitäten zu befassen oder ihre Fähigkeiten weiterhin zu nutzen.*

Gering ist ihre Zufriedenheit mit der erhaltenen Unterstützung, und wie bei der vorhergehenden Gruppe bestehen Zweifel, ob dieses Ergebnis eher auf eine Annahme – in diesem Falle einer negativen – fußt oder ob die von der Verwaltung gewährten Leistungen bekannt sind.

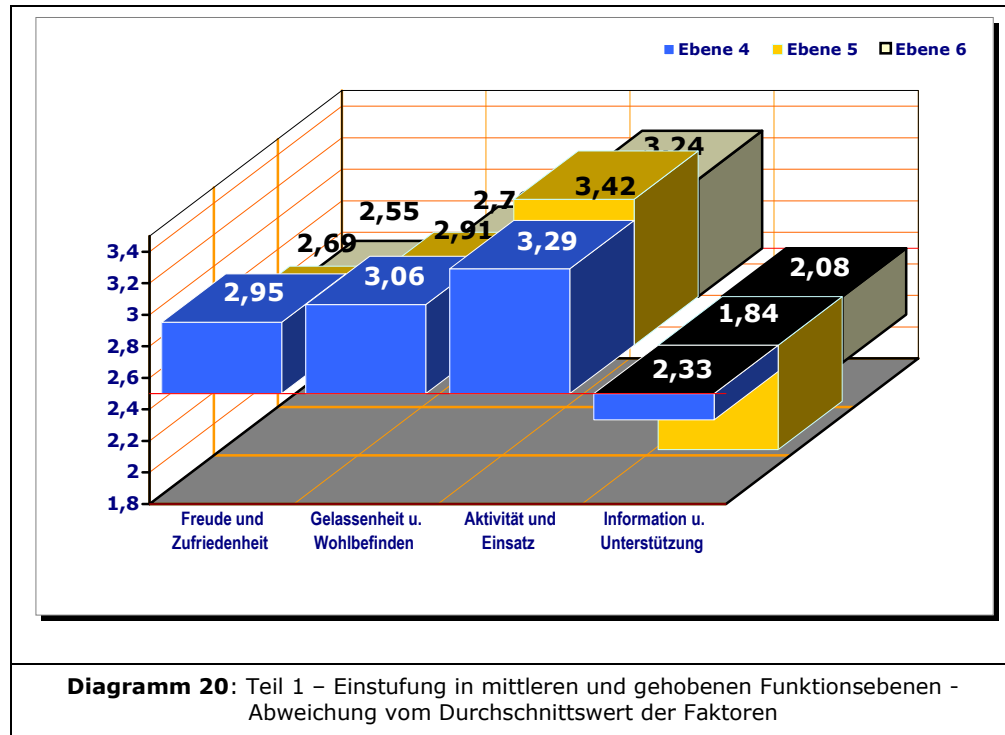
3. Funktionsebene

Die Bediensteten dieser Funktionsebene (z.B. Straßenwärter/in, Verwaltungsgehilfe/in usw.) bestätigen die sinkende Tendenz der Werte (3,00/2,74) beim Faktor **Freude und Zufriedenheit**, der Wert liegt jedoch immer noch über dem generellen Wert. Einen hohen Wert kann man beim Faktor **Gelassenheit und Wohlbefinden** (3,15/2,90) feststellen und eine steigende Tendenz (3,08/3,22) beim Faktor **Aktivität und Einsatz**. Wie bei der vorhergehenden Funktionsebene bleibt die Unzufriedenheit mit dem Faktor **Information und Unterstützung** (2,00/2,12) bestehen.

Zusammengefasst:

Auch diese Personen freuen sich, in den Ruhestand treten zu können, sie haben keine wirtschaftlichen Probleme und sehen solche auch nicht vorher; sie haben ein geringes Bedürfnis, sich mit neuen Tätigkeiten zu befassen oder ihre Fähigkeiten weiterhin zu nutzen.

Gering ist ihre Zufriedenheit mit der erhaltenen Unterstützung, und es gelten hier dieselben Überlegungen wie bei der vorhergehenden Gruppe.



4. Funktionsebene

Die Bediensteten dieser Funktionsebene (z.B. spezialisierte/r Arbeiter/in, Sekretariatsassistent/in, Fahrer/in, usw.) bestätigen die absteigende Tendenz (2,95/2,74) beim Faktor **Freude und Zufriedenheit**, wobei sich der entsprechende Wert sich noch weit über dem generellen Faktorwert bewegt. Bedeutende und hohe Werte erzielen die Faktoren **Gelassenheit und Wohlbefinden** (3,06/2,90) sowie **Aktivität und Einsatz** (3,29/3,22). Der vierte Faktor, **Information und Unterstützung** (2,33/2,12), zeigt einen weniger negativen Wert gegenüber dem generellen Wert auf.

Zusammengefasst:

Diese Personen zeigen noch einen hohen Zufriedenheitsgrad hinsichtlich der Pensionierung auf, und diese Tendenz gilt auch bezüglich des „gefühlten“ Wohlstandes, der mit den neuen Lebensbedingungen einhergeht. Bezüglich des Interesses an Aktivitäten können wir bei dieser Gruppe eine starke Steigerung feststellen. Hinsichtlich der erhaltenen Information und Unterstützung haben wir bessere Werte als bei den vorhergehenden Gruppen, sie liegen aber immer noch unter dem Durchschnittswert.



| | | |
|--|--|--------------|
| LANDESBEDIENSTETE AN DER SCHWELLE ZUR PENSIONIERUNG | AUTONOME PROVINZ BOZEN SÜDTIROL  PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO ALTO ADIGE | 35/70 |
| BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN | | |

5. Funktionsebene

Die zu dieser Funktionsebene gehörenden Bedienstete (z.B. DV-Operator, Laborassistent/in, Kinderbetreuer/in, qualifizierte/r Sekretariatsassistent/in, Praxislehrer/in usw.) bestätigen die bisherige sinkende Tendenz hinsichtlich des Faktors **Freude und Zufriedenheit** (wobei erstmals der generelle Wert unterschritten wird: 2,69/2,74) und **Gelassenheit und Wohlbefinden** (2,91/2,90). Der Wert bleibt aber ziemlich oberhalb des generellen Faktorwertes beim Faktor **Aktivität und Einsatz** (3,42/3,22). Aber der unterste Wert überhaupt wurde beim Faktor **Information und Unterstützung** (1,84/2,12) erzielt; die Personen dieser Funktionsebene sind somit das Segment, das bei diesem Faktor die größte Unzufriedenheit ausdrückt.

Zusammengefasst:

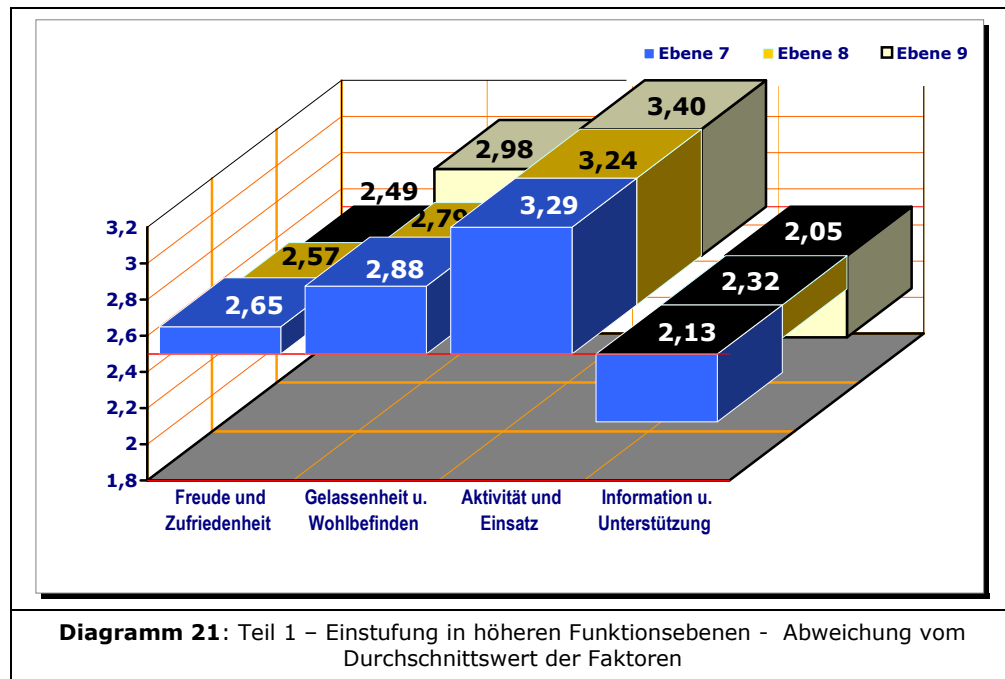
Die Personen, die dieser Funktionsebene angehören, sind sich noch nicht klar darüber, ob die Pensionierung Zufriedenheit und wirtschaftliche Sicherheit mit sich bringt. Sicher sind sie sich darin, dass die von der Verwaltung erhaltene Unterstützung nicht ausreichend ist. Sie fühlen sich als aktive Personen, die bereit sind, neue Tätigkeiten auszuüben, welche den Tag sinnvoll ausfüllen.

6. Funktionsebene

Die in der 6. Funktionsebene eingestuften Personen (z.B. Verwaltungs-sachbearbeiter/in, technischer Sachbearbeiter/in, Buchhalter/in, Fach-lehrer/in usw.) geben bei den Faktoren **Freude und Zufriedenheit** (2,55/2,74, also ziemlich nahe am Mittelwert von 2,5, der die Trennungslinie zwischen Zufriedenheit und Unzufriedenheit darstellt) und **Gelassenheit und Wohlbefinden** (2,76/2,90) Werte an, die weit unterhalb der generellen Faktorenwerte liegen. Gleichauf mit den generellen Werten liegen die Werte der Faktoren (3,24/3,22) **Aktivität und Einsatz** und **Information und Unterstützung** (2,08/2,12).

Zusammengefasst:

Den Personen dieser Funktionsebene gefällt es wenig, in Pension zu gehen, vielleicht weil sie dann vermuten, als "wenig nützlich" betrachtet zu werden, was ihrer Selbstwahrnehmung nicht entspricht; weiters auch wegen der Vermutung, Einbußen bei ihrem Lebensstil hinnehmen zu müssen. Um dies zu kompensieren, werden sie ihre Fähigkeiten in verschiedenen Tätigkeiten einsetzen. Im Großen und Ganzen erachten sie die von der Verwaltung erhaltenen Informationen und Unterstützungen als ausreichend.



7. Funktionsebene

Die Bediensteten dieser Funktionsebene (z.B. Bautechniker/in, Schulsekretär/in, Diplom-Agrartechniker/in, Statistiker/in usw.) geben immer noch Werte oberhalb des Mittelwertes an, die aber bereits unterhalb den generellen Faktorwerten und in absteigender Tendenz liegen hinsichtlich des Faktors **Freude und Zufriedenheit** (2,65/2,74) und des Faktors **Gelassenheit und Wohlbefinden** (2,88/2,90). Ein wenig höher als der generelle Faktorwert liegt der Wert des Faktors **Aktivität und Einsatz**, (3,29/3,22) und fast gleichauf der Wert des Faktors **Information und Unterstützung**. (2,13/2,12).

Zusammengefasst:

Die 7. Funktionsebene ist jenes Segment, dessen Werte sich am meisten denen der Gesamtstichprobe nähern. Die Personen freuen sich einigermaßen, in den Ruhestand zu treten; doch sie vermuten, wenn auch in begrenztem Maße, dass sie im Ruhestand etwas am Rande stehen werden. Ihre wirtschaftliche Situation gibt ihnen keine Ursache zur Besorgnis, und das Interesse an Aktivitäten ist ziemlich vorhanden. Die von der Verwaltung erhaltenen Informationen und Unterstützungen werden im Großen und Ganzen als ausreichend erachtet.

8. Funktionsebene

Die Personen, die in dieser Funktionsebene eingestuft sind (z.B. Verwaltungsinspektor/in, Lehrer/in mit Doktorat, technische/r



| | | |
|---|--|--------------|
| LANDESBEDIENSTELLE AN DER SCHWELLE ZUR PENSIONIERUNG | AUTONOME PROVINZ BOZEN SÜDTIROL  PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO ALTO ADIGE | 37/70 |
| BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN | | |

Inspektor/in usw.) geben bei den beiden ersten Faktoren Werte an, die sich klar unterhalb den generellen Faktorwerten liegen **Freude und Zufriedenheit** (2,57/2,74) und **Gelassenheit und Wohlbefinden**, (2,79/2,90). Der Wert des Faktors **Aktivität und Einsatz** (3,24/3,22) entspricht dem generellen Wert, und klar oberhalb desselben findet sich der Wert des Faktors **Information und Unterstützung**. (2,32/2,12).

Zusammengefasst:

Die Personen erachten die erhaltenen Informationen und die Unterstützung als ziemlich gut; sie sind interessiert an Aktivitäten, aber der Eintritt in den Ruhestand gefällt nicht besonders. Die starke Vermutung, dass man an den Rand gedrängt wird, und auch die Sorge, den bisherigen Lebensstandard nicht erhalten zu können, lassen den neuen Status nicht in einem guten Licht erscheinen.

9. Funktionsebene

Die Personen, die dieser Funktionsebene angehören (z.B. Agronom/in, Technischer Experte/in, Rechtsanwalt/Rechtsanwältin usw.), geben beim Faktor **Freude und Zufriedenheit** (2,49/2,74) den tiefsten Wert an, er liegt sogar unterhalb des Mittelwertes von 2,5.

Einen etwas höheren Wert kann man beim Faktor **Gelassenheit und Wohlbefinden** (2,98/2,90) feststellen.

Der Wert betreffend den Faktor **Aktivität und Einsatz** (3,40/3,22) entspricht der bereits vorher aufgezeigten Tendenz hinsichtlich des Ausbildungsgrades in Verbindung mit Positionen höherer Verantwortlichkeit, er ist somit auch ziemlich höher als die anderen Werte.

Der Wert bezüglich des Faktors **Information und Unterstützung** (2,05/2,12) ist schlechter als die allgemeine Tendenz und dies erlaubt zwei mögliche Interpretationen:

- einerseits stellen Personen, die in höheren Funktionsebenen eingestuft sind, höhere Anforderung an Information;
- andererseits haben sie mehr Kontakte und Ressourcen, diese Informationen auch auf "informellem" und "privatem" Wege zu erwerben.

Zusammengefasst:

Die Personen, die dieser Funktionsebene angehören, sind jene, die am meisten unter der erfolgten oder bevorstehenden Pensionierung leiden, da sie dies mit einem Verlust des bisherigen Status in Verbindung setzen. Sie glauben nicht, wirtschaftliche Probleme zu haben, und sehen



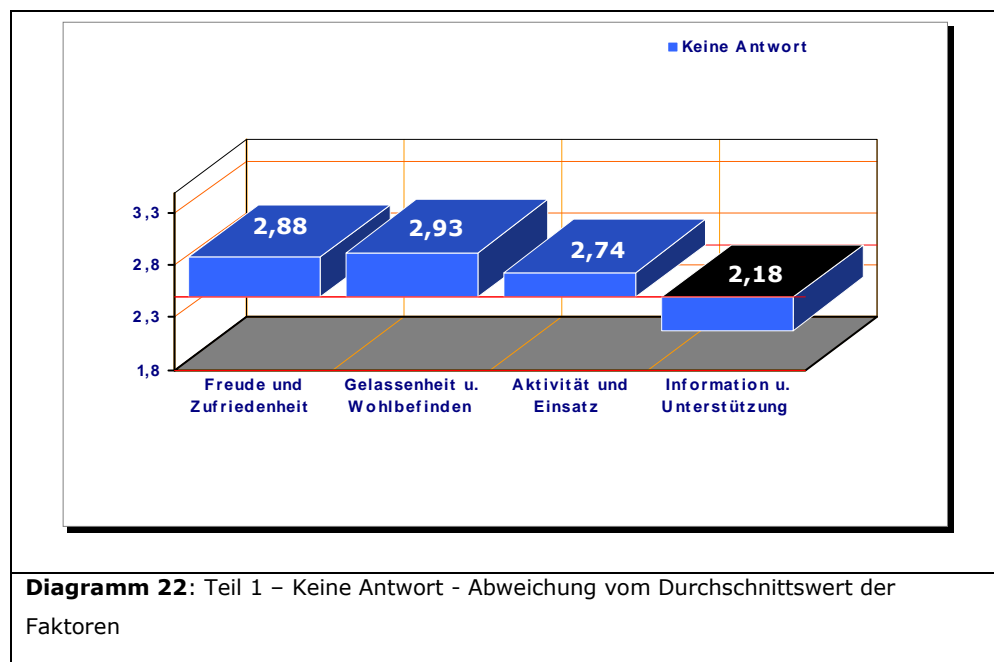
BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN

es als wichtig an, weiterhin körperliche und geistige Tätigkeiten auszuüben. Den von der Verwaltung erhaltenen Leistungen stehen sie kritisch gegenüber.

Anmerkungen: diese Daten stehen in Kontrast mit den Daten der Variable "Studientitel", bei der gerade die Hochschulabgänger die Gruppe mit größtem Zufriedenheitsgrad sind.

Die Ursache hierfür besteht darin, dass diese Gruppe nur aus wenigen Personen besteht, weshalb es bereits genügt, dass einige Personen einige items nicht ankreuzen, und schon verändern sich die statistischen Daten.

Weiters besteht die Variable "Hochschulabgänger" aus verschiedenen "höheren" Ebenen, und aus einer einfachen Analyse des Durchschnitts der Faktoren der achten und neunten Funktionsebene geht ein Wert hervor, der mit jenem des items Studientitel/Hochschulabsolventen identisch ist.





| | | |
|--|--|--------------|
| LANDESBEDIENSTETE AN DER SCHWELLE ZUR PENSIONIERUNG | AUTONOME PROVINZ BOZEN SÜDTIROL  PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO ALTO ADIGE | 39/70 |
| BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN | | |

„Keine Antwort“

Ausgehend von der Anmerkung 2 zu Beginn dieses Kapitels (Seite 32) können wir von der Variablen "Keine Antwort" sagen, dass die Personen, die allgemein ein „Unbehagen mit der Organisation haben“, angeben, dass sie **mit der Pensionierung** (2,88/2,74) sehr zufrieden sind; sie denken, **dass es mit dem Lebensstandard nicht so schlimm sein wird** (2,93/2,90); sie sind **überhaupt nicht an andere Aktivitäten, welcher Art auch immer, interessiert** (2,74/3,22); und schließlich finden sie, dass die Informationen und die Unterstützung, die sie von der Verwaltung erhalten, **angemessen und ausreichend sind** (2,18/2,12).



7. TEIL 2: MEINE WÜNSCHE

7.1 DIE WÜNSCHE UND ERWARTUNGEN DER DERZEITEN UND ZUKÜNFTIGEN PENSIONISTEN

Der zweite Teil nimmt zwar einen eigenständigen Platz in der Untersuchung ein, dient aber dann auch der Überprüfung der aus dem ersten Teil hervorgegangenen Tendenzen.

Eine erste Datenanalyse ergibt, dass das größte Bedürfnis der vor dem Ruhestand bzw. bereits im Ruhestand befindenden Landesbediensteten darin besteht, die in vielen Arbeitsjahren erworbenen beruflichen Fähigkeiten weiterhin zur Verfügung stellen zu können, was auch die im ersten Teil ausgedrückte entsprechende Bereitschaft bestätigt.

An zweiter und dritter Stelle stehen die Wünsche, aus der Landesverwaltung mittels flexibler Arbeitszeiten in "weicher Art" auszuschneiden, sowie Kultur-, Musik- und Kunstthemen zu vertiefen, um reisen und neue Gegenden entdecken zu können. Gleich dahinter kommt der Wunsch, neue Dinge zu lernen, die noch nie gemacht wurden wie z.B. tanzen, kochen und ein Musikinstrument spielen. Auf gleicher Höhe steht der Wunsch nach mehr Informationen und Fachleuten für Auskünfte und Unterstützung.

Hier wird ersichtlich, dass die größten Erwartungen sich auf die Möglichkeit beziehen, einen aktiven Lebensstil aufrecht zu erhalten, und der Ruhestand bildet eine neue Möglichkeit, um in produktiver und kreativer Weise die Zeit zu verbringen.

Am wenigsten berücksichtigt wurden Wünsche wie "mehr Fähigkeiten beim Umgang mit Geld zu erwerben" oder "mehr Möglichkeiten haben, um an Unterhaltungsveranstaltungen und Zeitvertreib mit Kollegen teilnehmen zu können".

Interessant ist die Feststellung, dass trotz zahlreicher Vorschläge zur Investition des eigenen Geldes diesem Aspekt weniger Achtung beigemessen wird als den Möglichkeiten, Zeit, Fähigkeiten und eigenes Wissen produktiver einzusetzen.

In dieser Hinsicht besteht ein großes Bedürfnis seitens der vor dem Ruhestand bzw. bereits im Ruhestand befindenden Landesbediensteten, dass ihre Bereitschaft und Fähigkeit,



BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN

Wissen und Können zu vermitteln und sich weiterhin anzueignen, anerkannt werde.

Hinsichtlich der Beziehung mit der Verwaltung wünschen sich die Bediensteten, dass ihre Erfahrungen und ihr Recht auf Autonomie anerkannt werden und dass ihnen hinsichtlich der Freizeit-/Arbeitszeit-Bilanz größere Flexibilität gewährt werde; dies auch unter Nutzung von flexibler Teilzeitarbeit.

Ein bedeutender Aspekt besteht auch in der Verfeinerung der eigenen Fähigkeiten hinsichtlich der zwischenmenschlichen Beziehungen, wobei sie gleichzeitig auch wichtige Werkzeuge erwerben können, um das Wohlbefinden und die Ausgeglichenheit zu fördern.

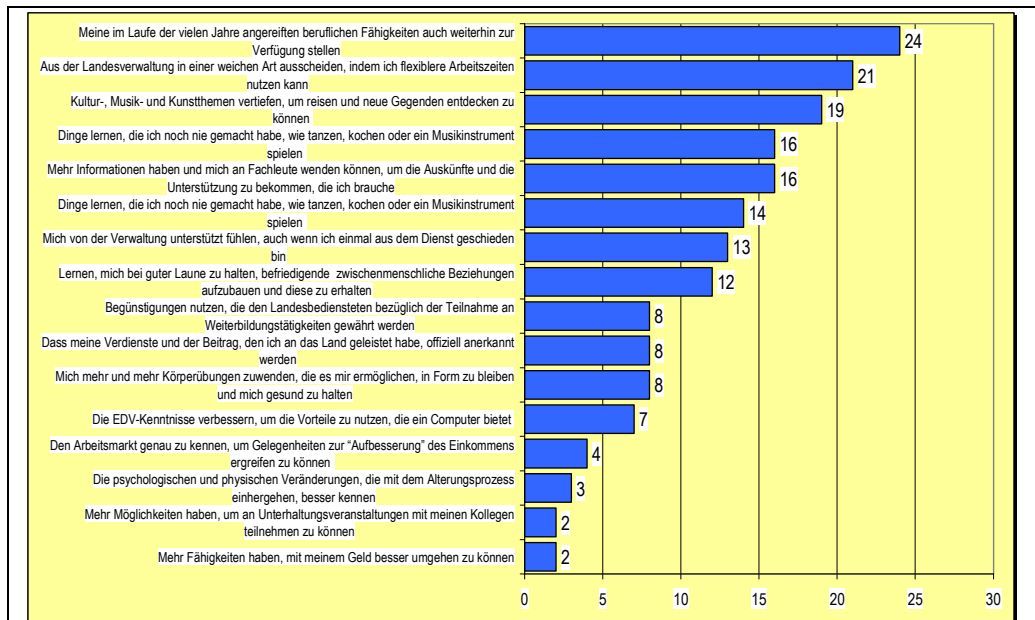


Diagramm 23: Teil 2 – Am häufigsten genannte Wünsche – insgesamt



BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN

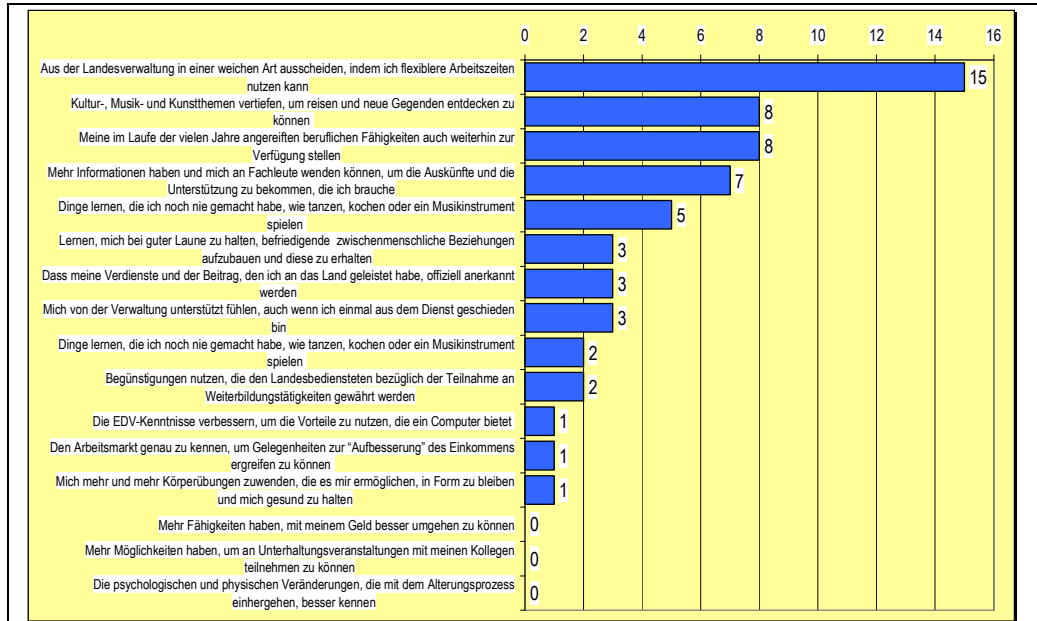


Diagramm 24: Teil 2 – Wünsche erster Wahl – insgesamt

7.2 ANALYSE NACH STATUS

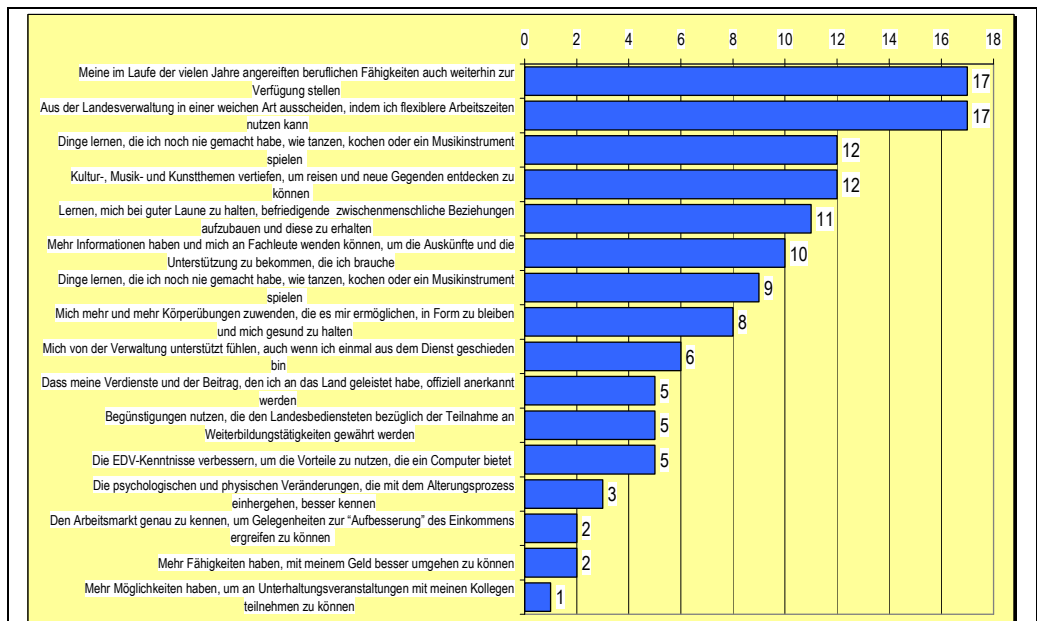


Diagramm 25: Teil 2 – Am häufigsten genannte Wünsche der Bediensteten, die vor der Pensionierung stehen



BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN

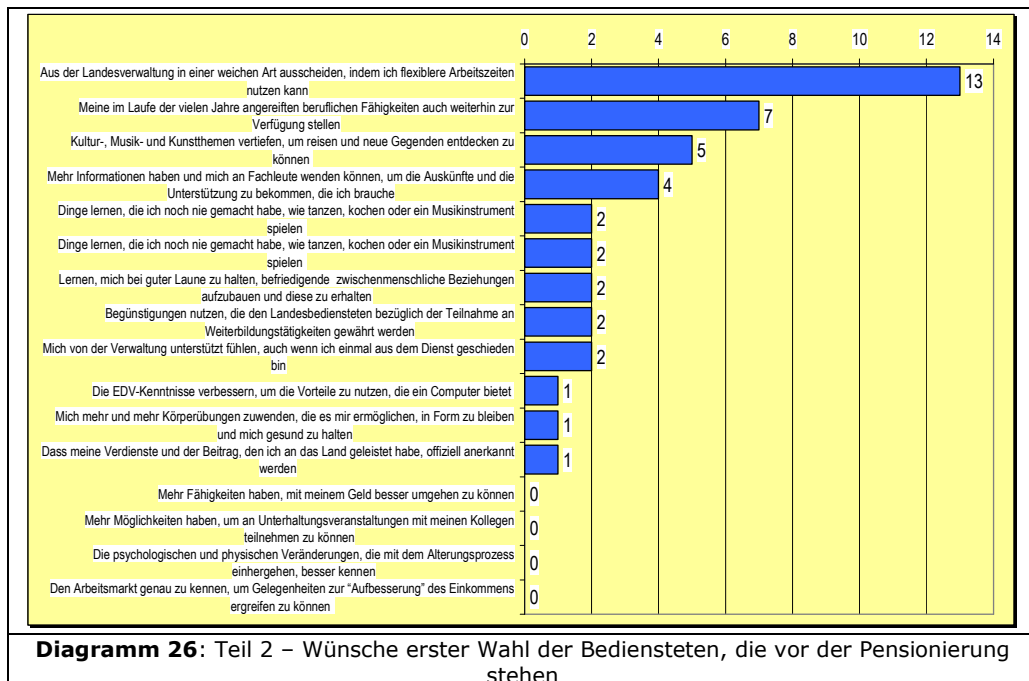


Diagramm 26: Teil 2 – Wünsche erster Wahl der Bediensteten, die vor der Pensionierung stehen

Personen, die noch im Dienst sind, haben vor allem Wünsche die noch stark mit der Arbeitswelt zusammenhängen; einerseits betreffen sich diese Wünsche ihre aktuelle Situation: **„aus der Landesverwaltung dank flexibler Arbeitszeiten oder flexibler Teilzeit in „weicher“ Art auszuschneiden“**, und andererseits sind sie auf ihre Zukunft ausgerichtet: **„weiterhin die in vielen Arbeitsjahren erworbenen beruflichen Fähigkeiten weiterhin zur Verfügung zu stellen“**. Auf ihren Status "noch im Dienst " ist wahrscheinlich zurückzuführen, dass sie weniger an Wünschen interessiert sind wie z.B. **„mehr Möglichkeiten haben, an Unterhaltungsveranstaltungen mit Kollegen teilnehmen zu können“**, **„den Arbeitsmarkt genau zu kennen, um Gelegenheiten zur "Aufbesserung" des Einkommens ergreifen zu können“**, oder **„mehr Fähigkeiten haben, um mit meinem Geld umgehen zu können.“**



BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN

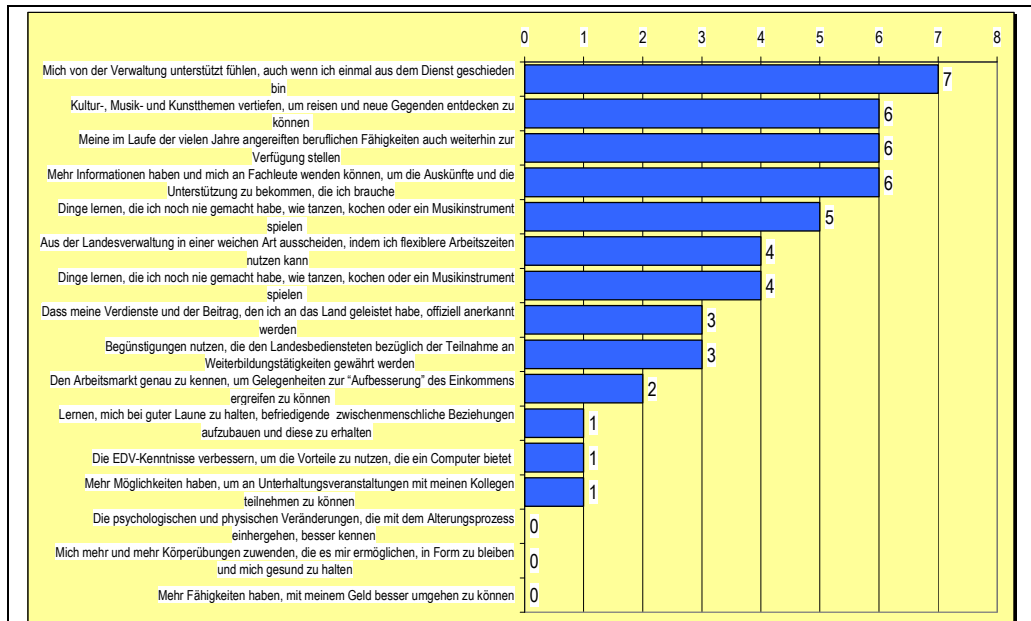


Diagramm 27: Teil 2 – Am häufigsten genannte Wünsche der Pensionisten

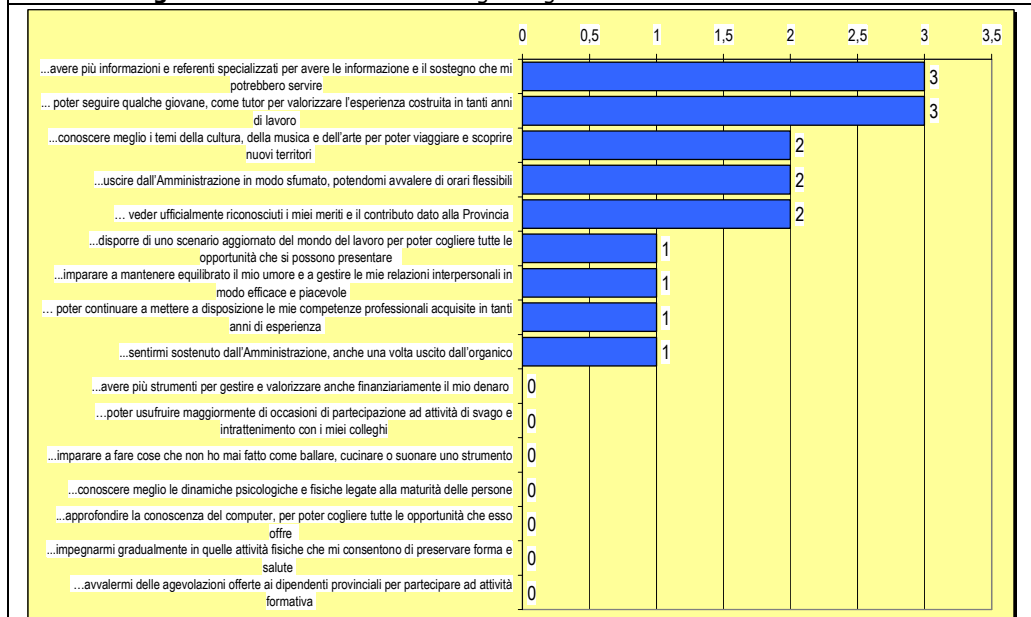


Diagramm 28: Teil 2 – Wünsche erster Wahl der Pensionisten

Hingegen ändern sich bei den **Pensionisten**, wohl weil sie erst seit kurzem im Ruhestand sind, die Prioritäten, die nun vornehmlich Themen betreffen, die mit diesem delikaten Übergang zum neuen Lebensabschnitt zusammenhängen. An vorderer Stelle stehen die Wünsche „**sich von der Verwaltung unterstützt fühlen, auch wenn ich aus dem Dienst geschieden bin**“ und **„mehr Informationen erhalten und mich an Fachleute wenden können, um zweckdienliche Auskünfte und die Unterstützung zu bekommen.“** Das



BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN

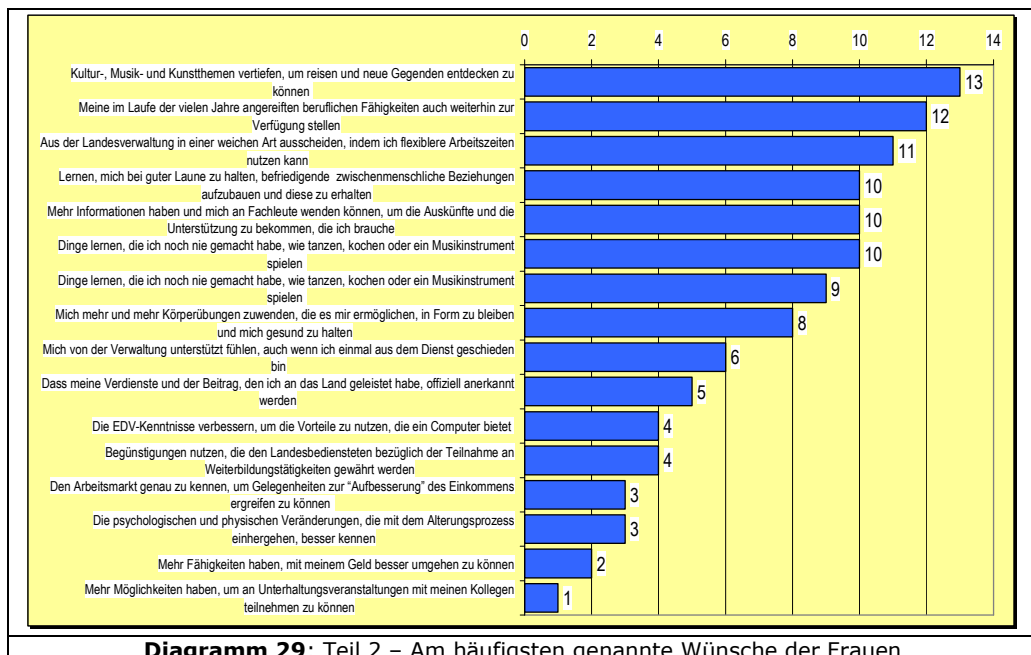
vorherrschende Thema betrifft folglich **Unterstützung und Information**, um das Risiko zu vermeiden, mit den Schwierigkeiten allein gelassen zu werden oder nicht zu Recht zu kommen. Die Themen **„ich möchte mich mehr und mehr Körperübungen zuwenden, die es mir ermöglichen, in Form zu bleiben und mich gesund zu erhalten“** und **„die psychologischen und physischen Veränderungen, die mit dem Alterungsprozess einhergehen, besser kennen“** werden kaum in Betracht gezogen.

Zusammengefasst:

Die noch im Beruf stehenden Bediensteten haben vor allem Wünsche, die sich auf ihr derzeitiges Arbeitsverhältnis beziehen, sie orientieren sich nur teilweise an der Zukunft. Die bereits pensionierten Bediensteten wünschen sich hingegen vornehmlich Unterstützung und Information seitens der Verwaltung.

7.3 ANALYSE NACH GESCHLECHT

Aus den Daten geht hervor, dass zwischen den Frauen und Männern einige unterschiedliche Auffassungen bestehen: bei den Männern erkennt man bei den Wünschen einen Trend in Richtung Anerkennung des eigenen Wertes, der eigenen Erfahrung, der eigenen beruflichen Kenntnisse und der Fähigkeit, den Übergang zum Ruhestand in autonomer und bewusster Weise selbst steuern zu können.





BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN

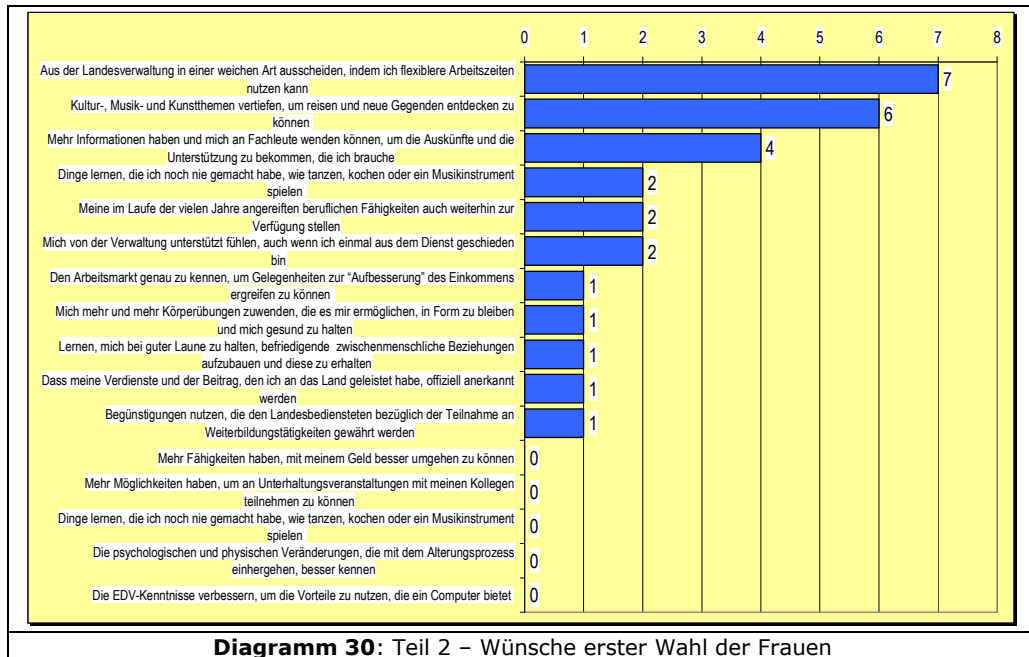


Diagramm 30: Teil 2 – Wünsche erster Wahl der Frauen

Die **Frauen** hingegen konzentrieren sich mehr auf Wünsche wie **Verwendung eines großen Teils der zur Verfügung stehenden Zeit** um Dinge anzugehen, für die es bisher keine oder nur beschränkte Möglichkeiten gab, wie reisen und sich über Bereiche wie Kultur, Musik und Kunst zu interessieren.

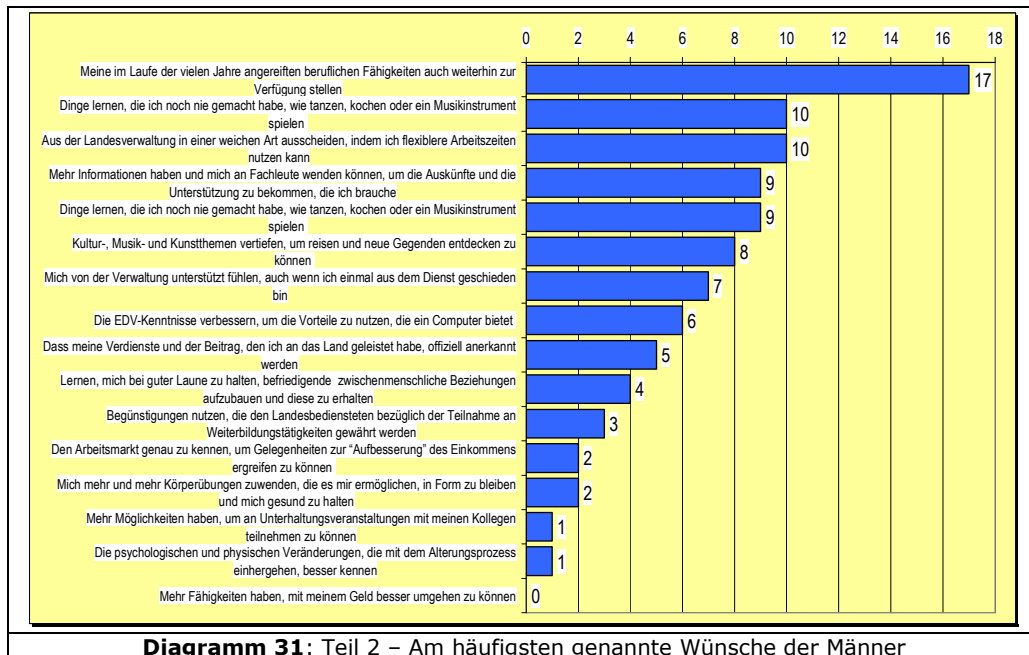


Diagramm 31: Teil 2 – Am häufigsten genannte Wünsche der Männer



BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN

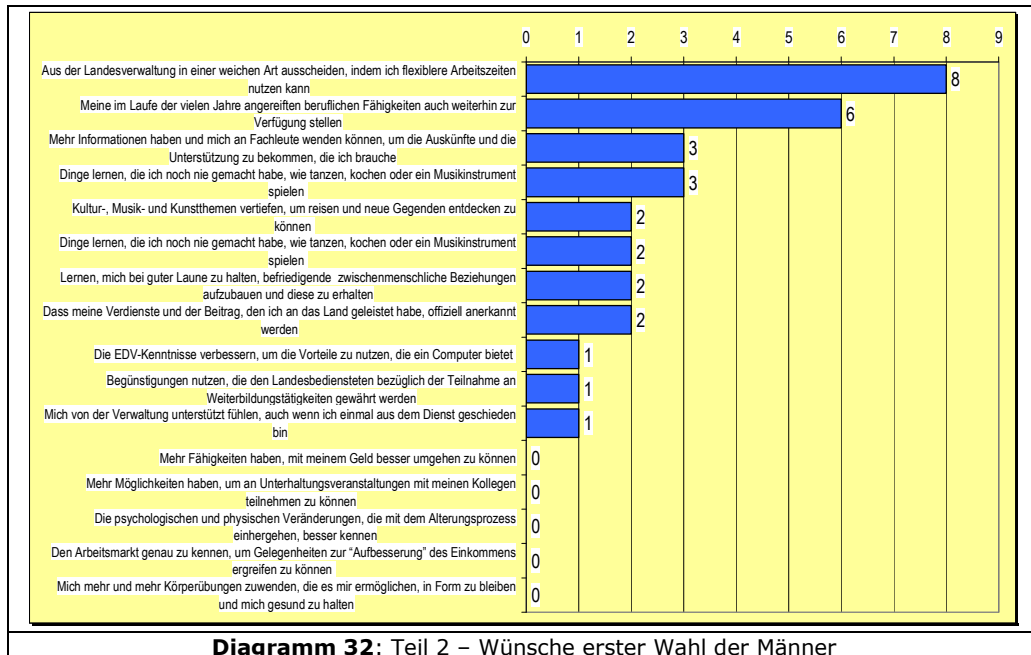


Diagramm 32: Teil 2 – Wünsche erster Wahl der Männer

Die **Männer** wollen vor allem ihre bei der Arbeit erworbenen Fähigkeiten weitervermitteln, vielleicht weil sie Rollen einnehmen, die eine höhere Verantwortung und mehr Identifikation mit der Arbeit erfordern.

Für beide Geschlechter ist es wichtig, dass der Übergang zur Pensionierung "weich" gestaltet wird, indem man flexible Arbeitszeiten hat und mehr Information erhält, wahrscheinlich, um den Abgang aus der Arbeitswelt weniger „abrupt“ zu erleben.

Die hier angeführte Variable ist sehr wichtig, vor allem wegen der "kulturellen" Unterschiede, die sich aus den Erwartungen ergeben, denn es können dem Geschlecht entsprechend verschiedene Bereiche festgestellt werden: der Bereich, der mit der Arbeit zusammenhängt (berufliche Erfahrungen und Fähigkeiten), und der Bereich der Selbstverwirklichung (Reisen, Kultur, Kunst, Musik).

Zusammengefasst:

Die Männer wünschen sich in erster Linie eine – auch "nachträgliche" Anerkennung der eigenen, im Laufe der Jahre erworbenen Berufserfahrung, während die Frauen der Selbsterfahrung und persönlichen Entwicklung und somit dem Bereich Wohlbefinden mehr Bedeutung einräumen.



7.4 ANALYSE NACH MUTTERSPRACHE

Für die Bediensteten **italienischer Muttersprache** weichen die wichtigsten Erwartungen nur geringfügig von dem generellen Mittelwert ab, soweit es sich um die höchsten Werte handelt. Diese Erwartungen scheinen sich auf den Wunsch, **weiterhin die beruflichen Fähigkeiten, die in vielen Arbeitsjahren erworben worden sind, zur Verfügung zu stellen**, auszurichten.

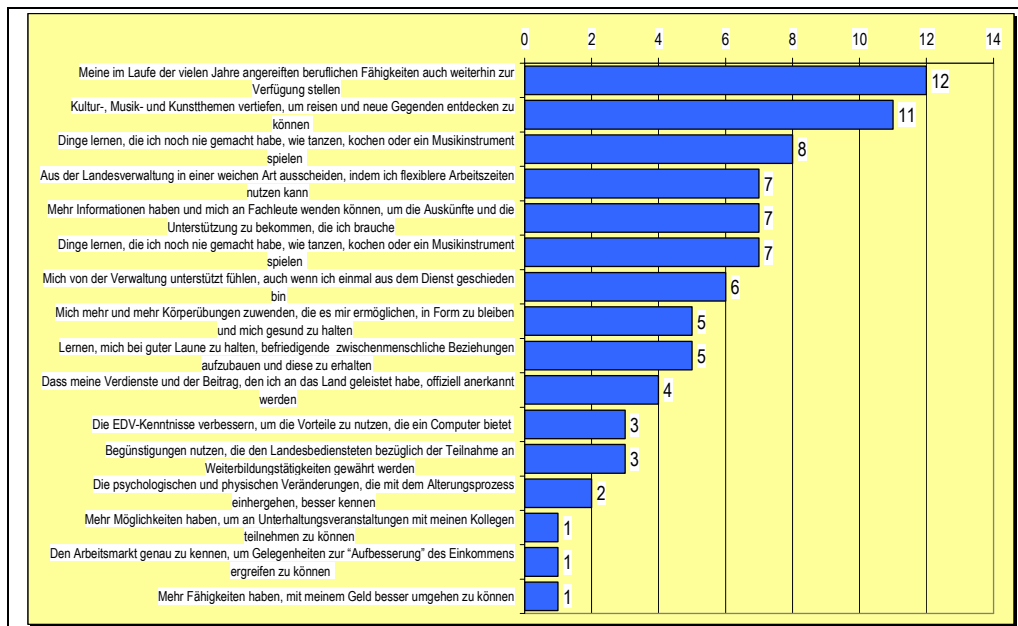


Diagramm 33: Teil 2 – Am häufigsten genannte Wünsche - italienische Muttersprache

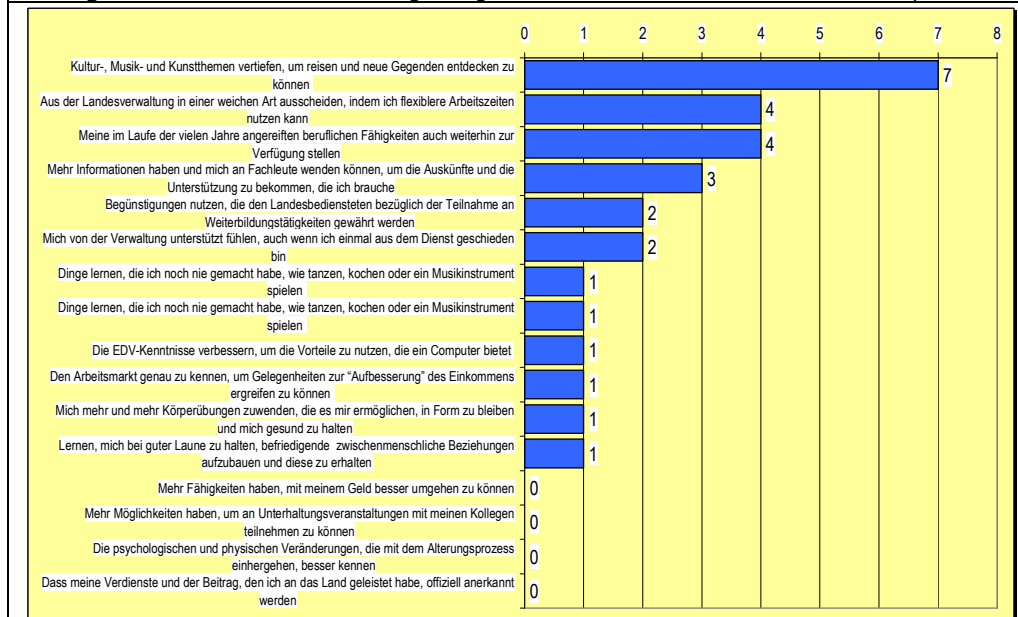
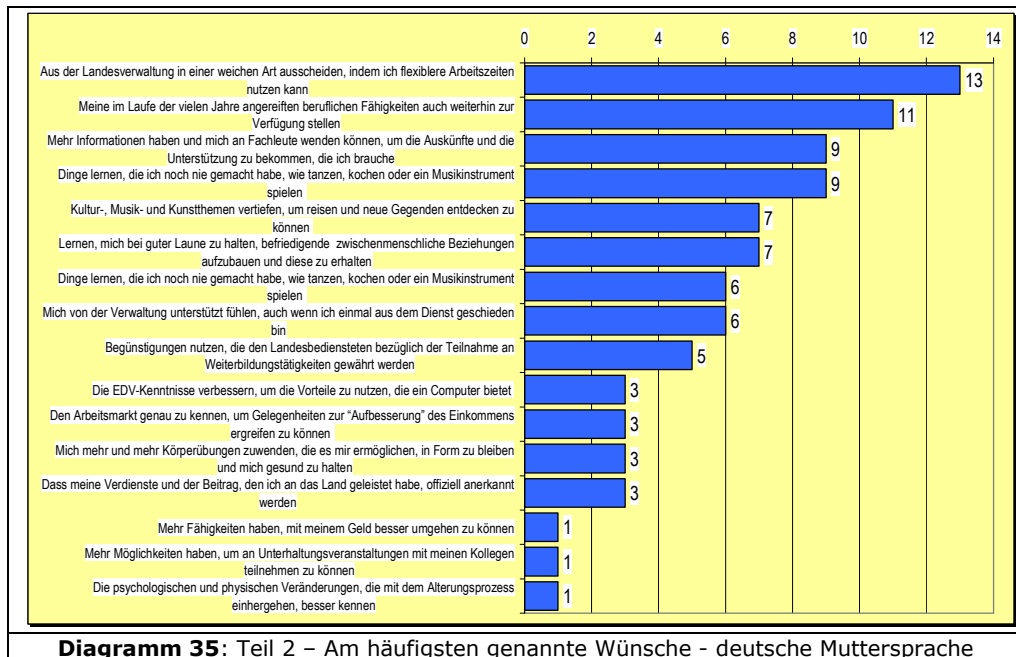


Diagramm 34: Teil 2 – Wünsche erster Wahl - italienische Muttersprache



BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN

Derselbe Wunsch steht auch bei den Bediensteten deutscher Muttersprache an den vorderen Plätzen, aber hier steht an erster Stelle der Wunsch, in "weicher" Form aus der Verwaltung ausscheiden zu können, indem flexible Arbeitszeiten in Anspruch genommen werden können. Von Bedeutung ist weiters, dass ein großer Prozentanteil dieser Bediensteten den Wunsch angibt, Möglichkeiten zur Vertiefung von Kultur-, Musik- und Kunstthematiken zu haben, um reisen und neue Gegenden entdecken zu können. Dies lässt auch erahnen, dass für die Bediensteten deutscher Muttersprache ihre berufliche Tätigkeit in zweifacher Hinsicht erleben, einmal bezogen auf die Arbeitsinhalte und die Arbeitsorganisation und weiters bezogen auf die Aspekte des persönlichen Wohlbefindens und der persönlichen Entwicklung.





BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN

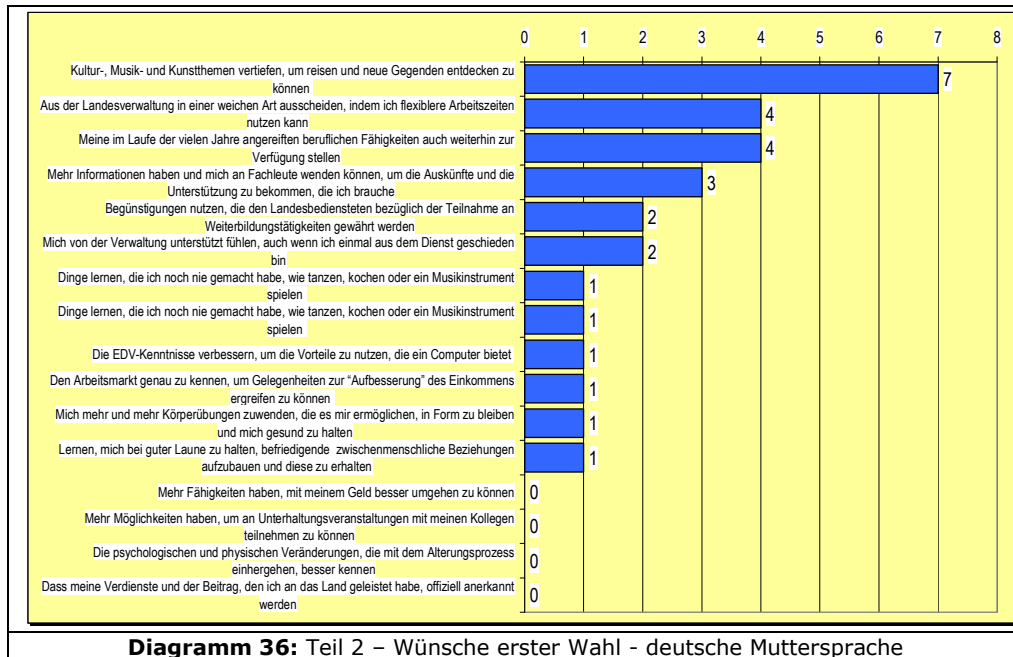


Diagramm 36: Teil 2 – Wünsche erster Wahl - deutsche Muttersprache

Bei den Personen **ladinischer Muttersprache** heben sich die Wünsche hervor, die sich einmal mit der Möglichkeit der persönlichen Entwicklung und zweitens mit der Information und Unterstützung seitens der Verwaltung befassen. Da es sich hier um einen geringen Stichprobenanteil handelt, ist es schwierig, statistisch relevante Interpretationen vorzunehmen.

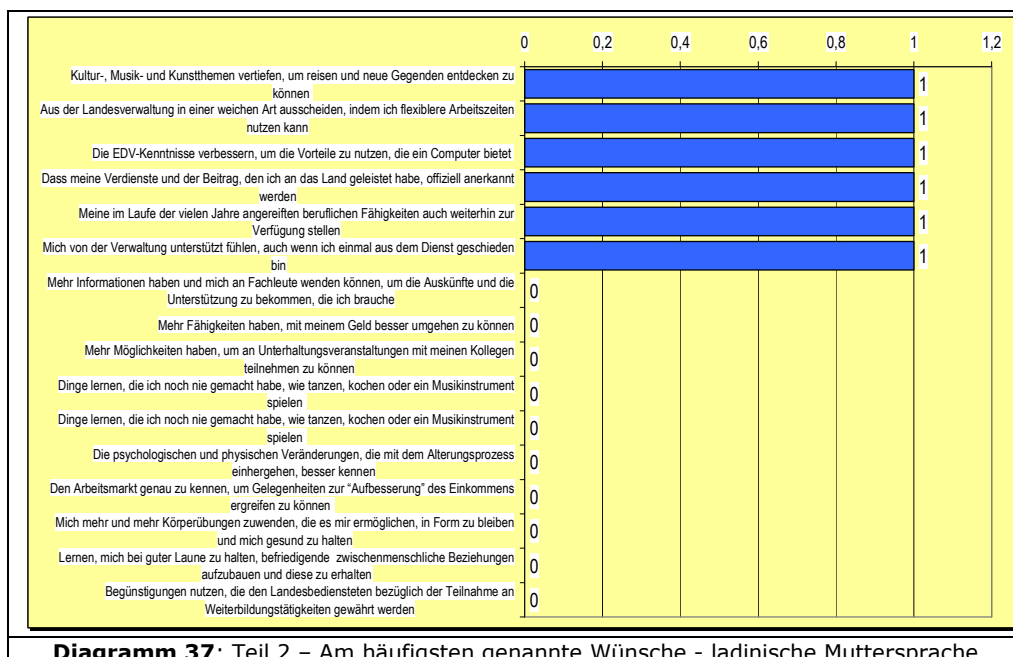
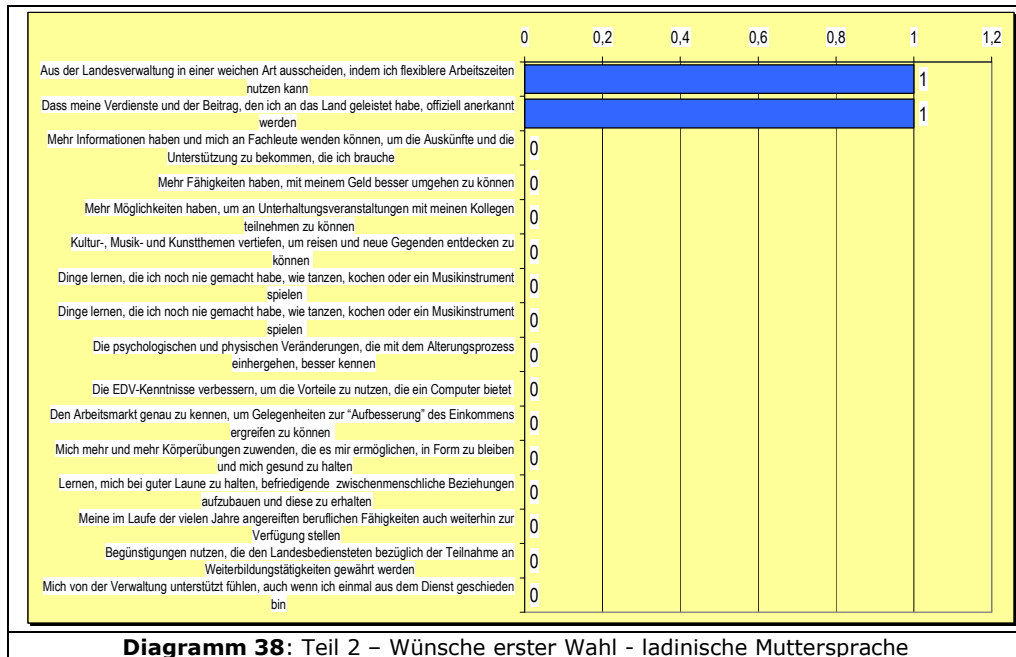


Diagramm 37: Teil 2 – Am häufigsten genannte Wünsche - ladinische Muttersprache



BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN



Zusammengefasst:

Die Daten zeigen auf, dass die Bediensteten italienischer Muttersprache tendenziell sich wünschen, die beruflichen Erfahrungen und Fähigkeiten zur Verfügung stellen zu können.

Die Bediensteten deutscher Muttersprache heben vor allem Wünsche hervor, die mit dem Arbeitsplatz in Verbindung stehen, sowohl der Wunsch nach Information und Unterstützung als auch der Wunsch, die beruflichen Erfahrungen und Fähigkeiten weiterzugeben.

Bei den Befragten der zwei Muttersprachen nimmt der Wunsch nach Selbsterfahrung und persönlicher Entwicklung mittels Vertiefung der Themen Kultur, Kunst und Musik sowie Reisen einen wichtigen Platz ein.

7.5 ANALYSE NACH STUDIENTITEL

Generell kann festgestellt werden, dass ein weiteres Mal die Erwartung, den „**Übergang in den Ruhestand dank der Möglichkeit eines flexiblen Stundenplanes "weich" gestalten zu können**“, quer durch die verschiedenen Gruppen geht.



BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN

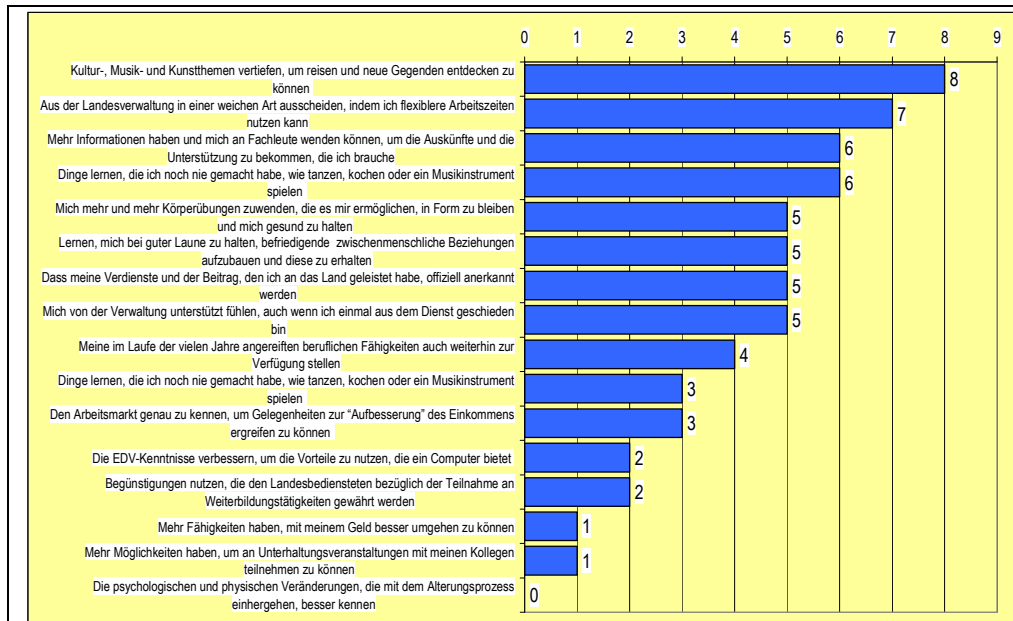


Diagramm 39: Teil 2 – Am häufigsten genannte Wünsche – Pflichtschulabschluss

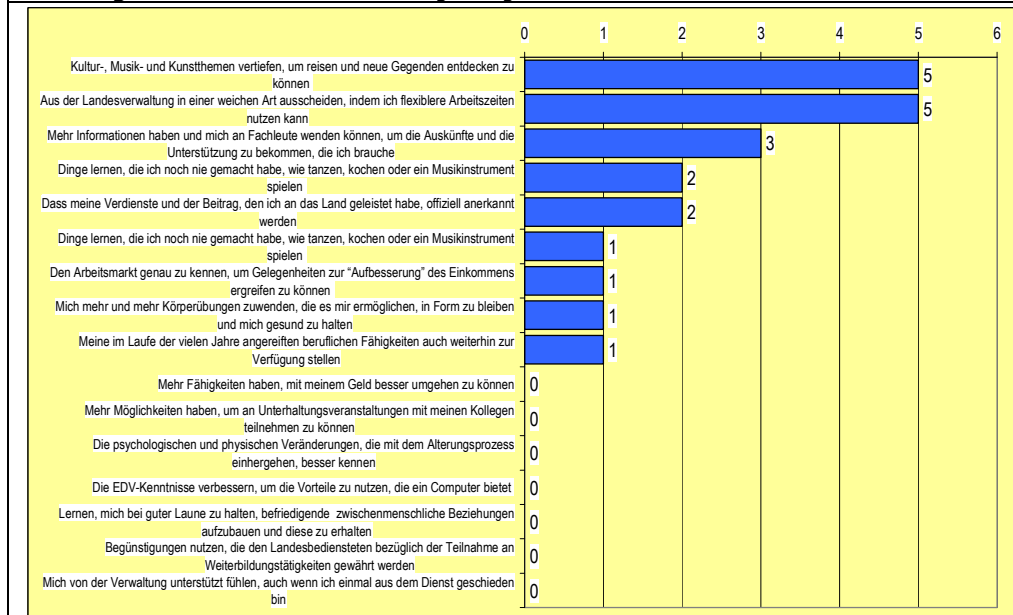


Diagramm 40: Teil 2 – Wünsche erster Wahl – Pflichtschulabschluss

Die **Personen mit Pflichtschulabschluss** erachten diesen Wunsch gegenüber den anderen Gruppen als relativ unwichtig, während für sie der Wunsch, Themen wie Kultur, Musik und Kunst zu vertiefen sowie Reisen zu unternehmen an erster Stelle steht. Dies kann auch dahingehend erklärt werden, dass die meisten Angestellten und Pensionisten mit Pflichtschulabschluss vielleicht seinerzeit nicht die Möglichkeit oder das Interesse hatten, die Studien fortzusetzen, aber in



BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN

der Zwischenzeit das Interesse, als Person sich weiterzuentwickeln und zu lernen, wieder gewachsen ist.

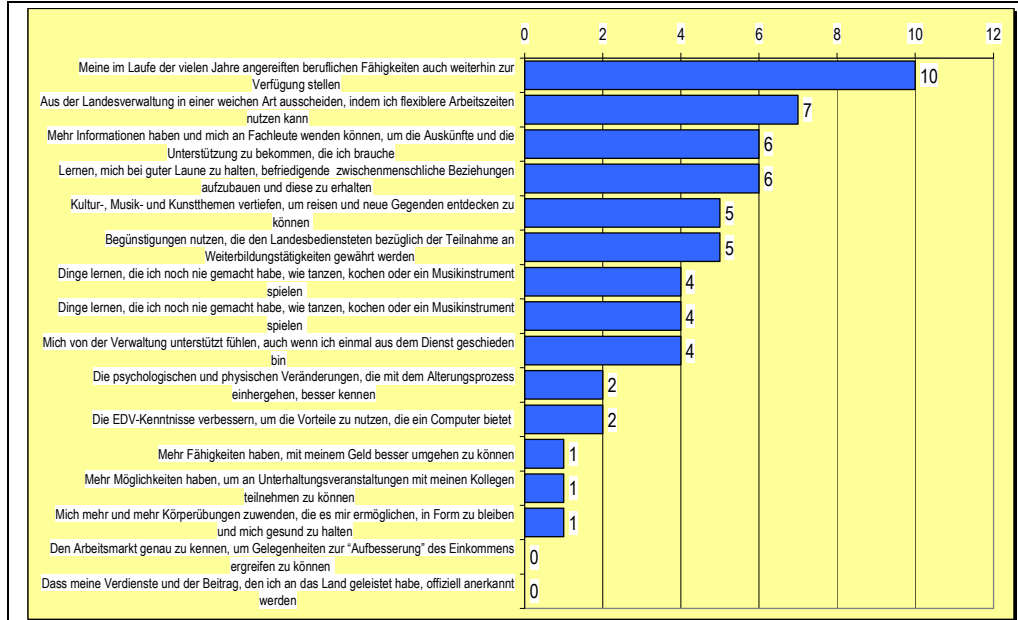


Diagramm 41: Teil 2 – Am häufigsten genannte Wünsche – Oberschulabschluss

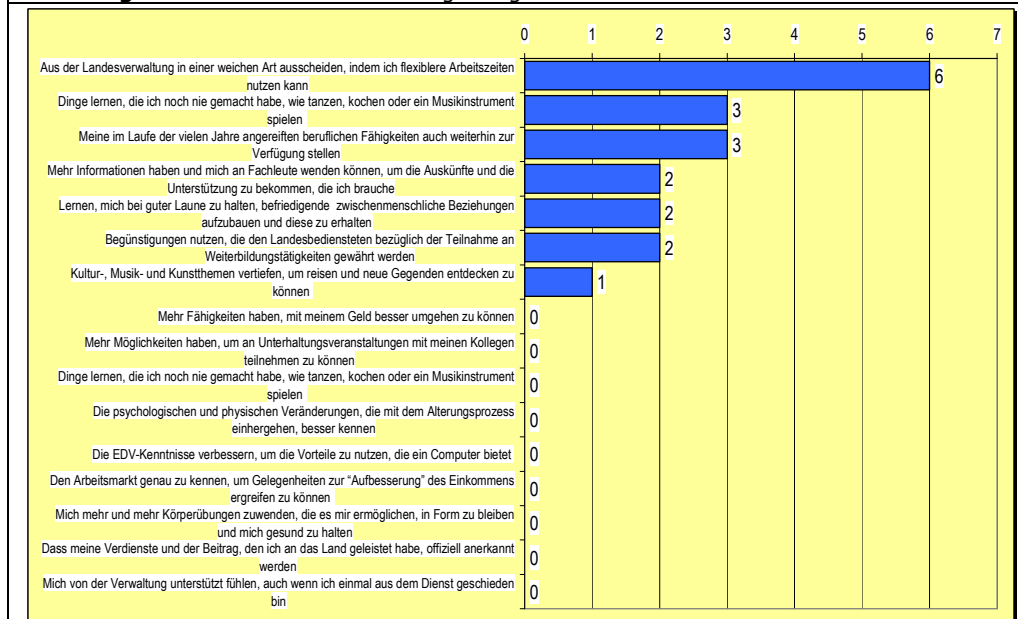


Diagramm 42: Teil 2 – Wünsche erster Wahl – Oberschulabschluss



BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN

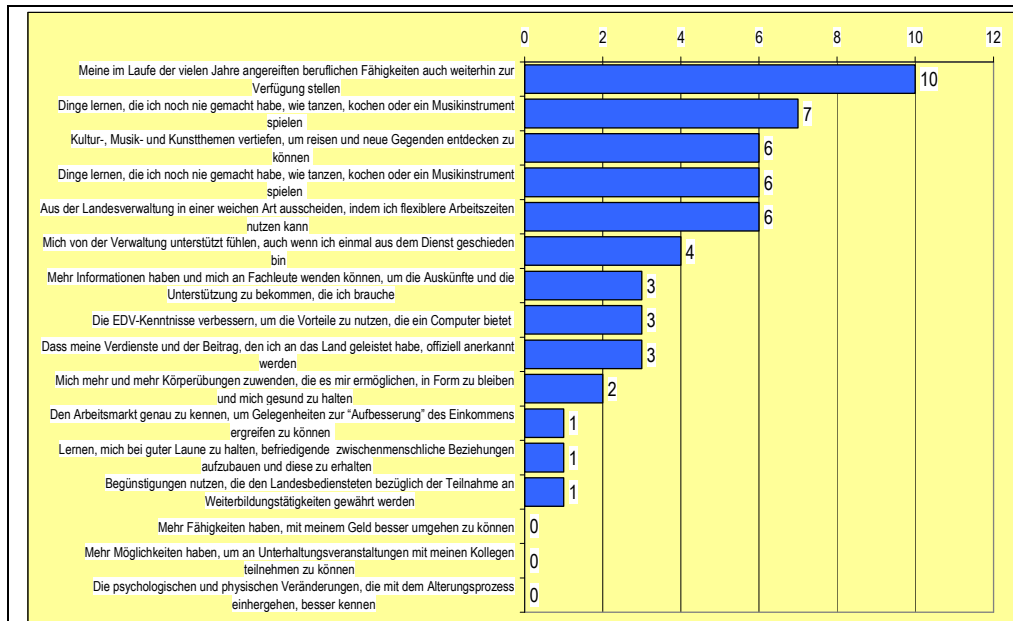


Diagramm 43: Teil 2 – Am häufigsten genannte Wünsche – Hochschulabschluss

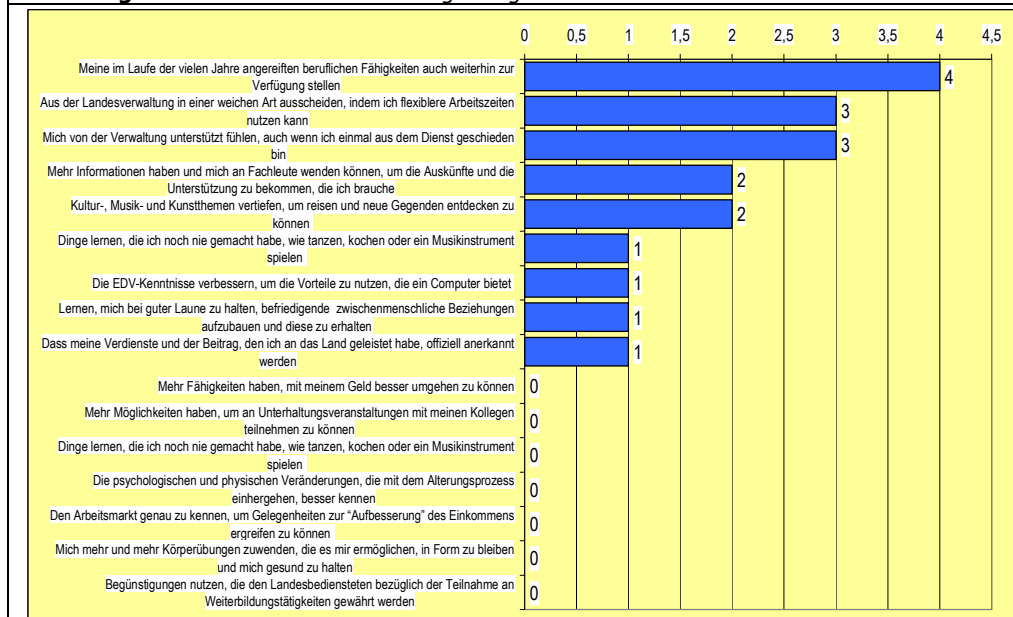


Diagramm 44: Teil 2 – Wünsche erster Wahl - Hochschulabschluss

Die **Bediensteten mit Hochschul- und Oberschulabschluss, die höhere Positionen mit größerer Verantwortung** eingenommen haben, haben ein größeres Bedürfnis, ihre Erfahrungen, die sie in vielen Berufsjahren erworben haben, weiterzugeben. Gewöhnlich ist es schwieriger, Positionen aufzugeben, die eine höhere Verantwortung erfordern, da die entsprechenden Inhaber sich mehr in ihrem Beruf und in der eingenommenen Position einsetzen, und sich mit dieser identifizieren und eng verbunden fühlen.



BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN

Interessant ist auch die Feststellung, dass quer durch alle Gruppen hindurch die eigene Entwicklung mehr als eine persönliche Entwicklung, die im Privaten erfolgen soll, erachtet wird, während der Möglichkeit, **an Weiterbildungstätigkeiten für Landesbedienstete teilzunehmen, weniger Bedeutung beigemessen wird.** Dieses Datum stimmt mit dem sowohl in öffentlichen als auch in privaten Organisationen vorhandenen Trends überein: während einerseits die Befragten ihre in vielen Jahren erworbenen Erfahrungen, Fähigkeiten und Wissen wieder "in den Kreislauf bringen" wollen, sehen sie für sich nicht die Möglichkeit beruflicher Entwicklung mittels spezifischer Kurse vor. Wir haben somit eine Situation, in der beide Partner, Verwaltung und Angestellte, das Fehlen der Notwendigkeit/des Wunsches für Weiterbildung als gegeben betrachten.

Zusammengefasst:

Es wird hier ersichtlich, dass sich die Erwartungen hinsichtlich der eigenen Arbeit entsprechend dem Studientitel verändern. Die Bediensteten mit Pflichtschulabschluss sehen ihre Arbeit in erster Linie als Verdienstmöglichkeit und messen den Interessen und Wünschen, die sich auf die Arbeit beziehen, weniger Bedeutung zu; ihre persönliche Entwicklung verlegen sie deshalb eher in das Privatleben. Die Personen mit höheren Ausbildungsabschlüssen messen der Arbeit diesbezüglich einen höheren Stellenwert zu; die Arbeit ist eine Möglichkeit, mit der man sich identifizieren und verwirklichen kann, nicht nur eine Verdienstmöglichkeit. Folglich ist es auch weiters nicht verwunderlich, dass sie sich auch Möglichkeiten wünschen, das in vielen Jahren des Berufslebens erworbene Wissen weiterzugeben.

7.6 ANALYSE NACH ABTEILUNG

Die Anzahl der Antworten ermöglicht nicht eine zuverlässige statistische Auswertung.

7.7 ANALYSE NACH EINSTUFUNG

Die Anzahl der Antworten ermöglicht nicht eine zuverlässige statistische Auswertung.



8. TEIL 3 – ALLFÄLLIGE BEMERKUNGEN

Der **dritte Teil, "allfällige Bemerkungen"** wurde eingeführt, um den Interviewten zu ermöglichen, weitere Kommentare, Meinungen und Ansichten zum untersuchten Thema einzubringen.

Es gab ein ziemlich gutes Echo: 32 von 89 Personen haben diesen Teil des Fragebogens beantwortet und dabei konnte festgestellt werden, dass

- 10 Beiträge in italienischer Sprache, und
- 22 Beiträge in deutscher Sprache eintrafen.

Die Inhalte dieser Beiträge streiften zwar die verschiedensten Aspekte, lassen sich jedoch zu folgenden Thematiken zusammenfassen:

- **praktische Themen**, die eher organisatorische Aspekte betreffen wie zum Beispiel die Zeiten bis zum Erhalt der Abfertigungen und der Pensionen, und die erforderlichen Beitragsjahre, um in den Ruhestand treten zu können;
- **Vorschläge und Aussagen**, mit welchen u. a. der Wunsch ausdrückt wird, weiterhin mit der Landesverwaltung arbeiten und dabei die im Laufe der vielen Jahre erworbenen Fähigkeiten nutzen zu können;
- **Aussagen, welche emotionale Aspekte** betreffen, die mit der Pensionierung zusammenhängen (Sehnsucht, Freude, Euphorie, Ruhe und Gelassenheit, Zufriedenheit usw.)

Im Wesentlichen sind alle Bereiche berührt worden, die durch die im 1. Teil – „meine Wahrnehmung“ angeführten Faktoren ermittelt wurden.

Vor allem ist der große Bedarf an **Information und Unterstützung** durch die Landesverwaltung angesprochen worden, und dies deckt sich mit den Daten des 1. Teiles, wie sie aus der Faktorenanalyse hervorgegangen sind, nämlich, dass bezüglich dieser Thematik eine große Unzufriedenheit besteht.



9. UNTERSUCHUNGSERGEBNISSE UND ERSTE MAßNAHMEN

Aus der Untersuchung gehen viele konkrete Hinweise hervor, die der Verwaltung eine Orientierungshilfe für konkrete Maßnahmen geben können; in diesem Kapitel werden diese detailliert beschrieben.

Einige Aspekte sind noch unklar geblieben, was bei einer **quantitativen Untersuchung** eben vorkommen kann; hier empfiehlt die Methodologie der Sozialuntersuchung, diese Thematiken einer genaueren **qualitativen Untersuchung** zu unterziehen.

9.1 WISSEN ERWERBEN UND WEITERGEBEN

Die Neigung zum Wissenserwerb und zur Wissensnutzung ist **eines der bedeutendsten Daten, die aus dieser Untersuchung hervorgehen.**

Wenn wir die Ergebnisse der verschiedenen Teile des Fragebogens untereinander kreuzen, so geht daraus hervor, dass der größte Teil der befragten Personen nachdrücklich und mit Überzeugung den Wunsch geäußert hat, weiterhin die eigenen beruflichen Fähigkeiten und Kompetenzen, die im jahrelangen Arbeitsleben erworben worden sind, zur Verfügung zu stellen. Diese Aussage ist wohl die wichtigste und bedeutendste der gesamten Untersuchung, und als solche sticht sie quer durch die einzelnen Teile des Fragebogens als auch quer durch die unabhängigen Variablen hervor.

Noch bevor die Bediensteten, die vor dem Ruhestand stehen oder bereits im Ruhestand sind, an den Ruhestand als "Erholung vom Arbeitsleben" denken, sind ihre Gedanken noch bei der Arbeit, und zwar bei deren bedeutendsten Aspekt, nämlich an das eigene Wissen.

Diesbezüglich ist auch die Feststellung interessant, dass der Wunsch, weiterhin **Fähigkeiten und Kompetenzen zur Verfügung zu stellen**, nicht notwendiger Weise mit wirtschaftlicher Notwendigkeit zusammenhängt, (wenn wir einmal von der Variablen Studentitel/Oberschulabgänger absehen). **Der Wunsch besteht nämlich darin, das eigene**



Wissen weitervermitteln zu können und dabei eine Wertschätzung zu erfahren.

Es ist möglich, eine weitere Parallele quer durch alle unabhängigen Variablen zu finden: die vor oder bereits im Ruhestand stehenden Personen wünschen, ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und ihr Wissen weiterzugeben **und gleichzeitig selbst noch zu lernen**. Groß ist nämlich der Bedarf, als Personen weiterhin zu wachsen, und dies durch **das Erlernen und Verbessern von sozialen Fähigkeiten, durch die Erkundung neuer Kulturen und Länder, durch die Beschäftigung mit Kunst und Musik**. Das Wachsen wird hier vor allem als persönliche Investition betrachtet, die weniger mit der Arbeitswelt und der beruflichen Bildung zusammenhängt.

Auch dieses Datum ist interessant und löst einige Denkanstöße aus. Zunächst könnte diese Aussage in Kontrast mit dem Bedürfnis stehen, die eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten zur Verfügung zu stellen; aber bei einer weiteren Vertiefung in die Thematik stellen wir einen Tatbestand fest, der mit den Dynamiken in der öffentlichen und privaten Arbeitswelt im Einklang steht: sobald eine bestimmte Altersstufe überschritten ist, sinkt das Interesse an Aus- und Weiterbildung bis hin zum Stillstand, und dort gibt es weder ein Angebot an Aus- und Weiterbildung, noch eine entsprechende Nachfrage.

Mögliche Maßnahmen:

- **Ermittlung der Kompetenzen:** unter Verwendung eines Erhebungsbogens, der an alle Personen, die zwei oder drei Jahre vor der Pensionierung stehen, versandt wird, sollen die verfügbaren Fach-, Sozial- und Schlüsselkompetenzen, sowie die Möglichkeit und Bereitschaft, sie weiterzuvermitteln, und das Bedürfnis nach persönlicher Weiterentwicklung erhoben, analysiert und registriert werden.
- **Tutorentätigkeit:** zur Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten hierfür vor allem Senioren vorgesehen werden, die diese Aufgabe gerne übernehmen wollen und hierfür als geeignet befunden werden, denn dadurch können ihre Fähigkeiten auch genutzt werden.



BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN

- **Gezielte Ausbildung:** für bestimmte Segmente (Zielgruppen) sollte den Ergebnissen der Untersuchung entsprechend ein Kursprogramm erstellt werden, das den aufgezeigten Bedürfnissen Rechnung trägt:

Beispiel:

Ausgangslage: *Die Frauen machen sich im Vergleich zu den Männern mehr Sorgen hinsichtlich der wirtschaftlichen Sicherheit, die sie als Pensionistinnen haben.*

Lösungen: *(die auch für den Faktor 4 gelten könnten)*

- *Organisation einer Reihe von periodischen Vorträgen, an denen auch Vertreter der INPDAP referieren und in denen Antworten auf die häufigsten Fragen gegeben werden (Zeit bis zur Auszahlung der Pensionsbezüge, Höhe der Pensionsbezüge usw.);*
 - *Organisation periodischer Kurse, in denen das Selbstwertgefühl vor allem hinsichtlich der Verwertbarkeit der eigenen Kompetenzen gestärkt werden kann;*
 - *Organisation periodischer Kurse, an denen über die sinnvolle Nutzung des eigenen Einkommens referiert wird;*
 - *Erarbeitung einer Übersicht über gezielte Investitionsmöglichkeiten im Bereich der ergänzenden Pensionsvorsorge, die der Markt bietet.*
- **Überblick über Möglichkeiten:** auf Grund einer gezielten Auswahl der kulturellen Angebote, die der Markt bietet, sollen eine Reihe von Möglichkeiten geboten werden, die auch den Pensionisten eine systematische Weiterbildung ermöglicht.

9.2 INFORMATION UND UNTERSTÜTZUNG ERWEITERN

Das zweite hervorstechende Thema betrifft die Information und Unterstützung. Die das Land den Bediensteten, die vor dem Ruhestand stehen bzw. bereits im Ruhestand sind, bietet. Dies ist sicherlich einer der Bereiche, in dem Entwicklungspotentiale vorhanden sind.

Im Wesentlichen kann quer durch die unabhängigen Variablen, vor allem durch einige besonders hervorstechenden Daten eine Unzufriedenheit hinsichtlich der Verfügbarkeit an Informationen oder an Fachpersonen, die ausreichende Informationen erteilen



können, festgestellt werden. Gerade hier wird bei den Personen die größte Sorge und Unsicherheit erzeugt.

- Eine fachgerechte Aufklärung durch die entsprechenden Informations- und Kontaktstellen sowie die Erstellung eines aktuell gehaltenen Verzeichnisses der verschiedenen Bestimmungen sind erste Schritte zur Verbesserung des Untersuchungsergebnisses.

9.3 FRAUEN UNTERSTÜTZUNG BIETEN

Hinsichtlich des vorhergehenden Themas "Information und Unterstützung" sollte ein besonderes Augenmerk auf geschlechtsspezifische Thematiken gelegt werden. Die Frauen zeigen eine größere Unzufriedenheit auf, was wahrscheinlich auf eine nicht ausreichende Wahrnehmung hinsichtlich der Vollständigkeit und Fähigkeit zu Frauenthemen zurückzuführen ist.

- Eine Erkundung anhand der vorhandenen Materialien und Ressourcen könnte es ermöglichen, das Problem genauer zu erkennen und Lösungen zu entwickeln, um den Erwartungen besser zu entsprechen.

9.4 SPRACHE UND KULTUR

Es kann festgestellt werden, dass Bedienstete italienischer Sprache gegenüber ihren Kollegen deutscher und ladinischer Sprache bei den ersten zwei Faktoren (**Freude und Zufriedenheit** und **Gelassenheit und Wohlbefinden**) geringere Zufriedenheitswerte angeben.

- Eine genauere Untersuchung könnte die Ursachen dieses Sachverhalts ermitteln.

9.5 DEN ÜBERGANG FLEXIBEL GESTALTEN

Dieses Thema hängt mehr mit dem Bereich der Arbeitsorganisation zusammen, und in diesem Bereich ist häufig das Bedürfnis aufgetaucht, den Austritt aus der Verwaltung flexibel zu gestalten.

Zusammengefasst ausgedrückt, wünschen sich Bedienstete der Autonomen Provinz Bozen, die vor dem oder im Ruhestand



BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN

stehen, dass ihre Erfahrungen und ihre Fähigkeiten verwertet werden. Aber gerade weil das Eintreten in den Ruhestand die Selbstwahrnehmung in großem Ausmaße verändert, besteht gleichzeitig die Notwendigkeit, sich "frei" zu fühlen, um einen *ad hoc* "Pensionierungsplan" vorzusehen, der flexibel ist und an eigenen Bedürfnissen angepasst werden kann. Dies soll durch spezialisierte Bezugspersonen und wirksame Informationssysteme unterstützt werden.

Als besonders geeignet könnte ein auf eine flexible Teilzeitarbeit beruhender Austritt aus dem Dienste sein.

- Dieses Bedürfnis sollte eventuell in einer eigenen *focus group* vertieft werden.

9.6 DEN RUHESTAND POSITIV BEWERTEN

Ein bedeutendes Datum ist die generelle Zufriedenheit mit dem Übergang in den Ruhestand, auch wenn dies für einige Personen weniger zutrifft oder mit einer gewissen Unruhe verbunden ist. Dies ist der Fall bei den höheren Funktionsebenen (7., 8., 9.) und parallel bei den Inhabern eines Doktorates, deren Indikatoren gegenüber den allgemeinen Werten durch eine große Unzufriedenheit auffallen.

- Eine *focus group*, welche diese Aspekte vertieft, könnte hilfreich sein, um das genaue Ausmaß dieses Sachverhaltes zu verstehen und die Unzufriedenheit durch gezielte Aktionen abzubauen.

9.7 GELASSENHEIT UND ENGAGEMENT

Die Absolventen von Oberschulen haben hinsichtlich des Wohlbefindens im Ruhestand ihre Zweifel und Besorgnisse ausgedrückt. Interessant ist die Feststellung, dass parallel dazu diese Gruppe den Wunsch ausspricht, weiterhin Aktivitäten vorzunehmen, um den Wegfall eines Teiles des Einkommens auszugleichen.

- Eine Erkundung des Gehaltsmodells der entsprechenden Funktionsebenen, die vor allem in dieser Variablen vorkommen, könnte diese Haltung erläutern.



**LANDESBEDIENSTETE AN DER SCHWELLE ZUR
PENSIONIERUNG**

AUTONOME
PROVINZ
BOZEN
SÜDTIROL



PROVINCIA
AUTONOMA
DI BOLZANO
ALTO ADIGE

62/70

BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN



10. ANHANG

10.1 ZUSAMMENSETZUNG DER FAKTOREN

| Item | Faktor 1 - Freude und Zufriedenheit | Korrelation |
|------|---|-------------|
| 18 | Die Vorstellung, in den Ruhestand zu gehen, verursacht Angst | 0,807 |
| 21 | Wenn man über den Ruhestand spricht, fühlt man sich älter | 0,724 |
| 48 | Was ich am Ruhestand am meisten befürchte ist die Einsamkeit | 0,723 |
| 17 | Einmal im Ruhestand, altert man schneller | 0,719 |
| 24 | Wenn man in den Ruhestand tritt, hat man weniger Möglichkeiten, sich nützlich zu fühlen | 0,717 |
| 50 | Es ist wirklich schön, in den Ruhestand zu treten | 0,715 |
| 22 | Wenn man in den Ruhestand tritt, fehlt einem seine Arbeit | 0,696 |
| 37 | Die Pensionierung bringt keine negativen psychologischen Folgen mit sich | 0,686 |
| 40 | Wenn man in den Ruhestand tritt, verschlechtert sich die Lebensqualität | 0,671 |
| 7 | Wenn man in den Ruhestand tritt, fühlt man sich schon ein bisschen alt | 0,645 |
| 20 | Die Pensionisten werden an den Rand der Gesellschaft gedrängt | 0,636 |
| 34 | Pensionistinnen und Pensionisten haben weniger Gelegenheiten, aus dem Haus zu gehen | 0,608 |
| 19 | Der Gedanke, psychisch und physisch abzubauen, ist für mich besorgniserregend | 0,598 |
| 39 | Man ist nie ausreichend für den Eintritt in den Ruhestand vorbereitet | 0,566 |
| 30 | Ich habe viele Projekte, um als Pensionist meine Zeit zu nutzen | 0,514 |
| 4 | Im Ruhestand hat man viele Möglichkeiten, Kontakte zu schließen und zu erhalten | 0,507 |
| 11 | An das Pensionistenleben gewöhnt man sich nicht so schnell | 0,507 |
| 26 | Heutzutage sind Pensionistinnen und Pensionisten besser in die Gesellschaft integriert als früher | 0,462 |
| 46 | Der Ruhestand verbessert den inneren Zustand der Menschen | 0,460 |
| 6 | Es fällt überhaupt nicht schwer, sich selbst als Pensionistin oder Pensionisten vorzustellen | 0,456 |
| 33 | Die Personen im Ruhestand sind ausgeglichener | 0,455 |
| 10 | Einmal im Ruhestand kann man endlich den Interessen nachgehen, die während des Arbeitslebens vernachlässigt worden sind | 0,439 |
| 43 | Einmal in den Ruhestand getreten, fehlen einem die Arbeitskollegen | 0,432 |
| 27 | Als Pensionistin und Pensionist hat man Zeit, sich in Form zu halten | 0,405 |
| 23 | Wenn man Arbeit oder Amt wechseln könnte, würde man die Pensionierung hinausschieben | -0,136 |
| 13 | Es bräuchte einige Kurse, um sich auf das Ende des Erwerbslebens vorzubereiten | -0,353 |

All jene, die auf der Skala 1 bis -1 eine hohe Punktzahl erreichen, machen sich keine Sorgen vor dem Ruhestand, sie fühlen sich nicht alt, und sie fürchten nicht die Einsamkeit; sie glauben auch, keine Sehnsucht nach der Arbeit zu haben und dass es ihnen nicht an Gelegenheiten fehlen wird, sich nützlich zu zeigen. Sie sorgen sich auch nicht vor den mit dem Alter zusammenhängenden Beschwerden und sind der Ansicht, dass der Eintritt in den Ruhestand ein schöner Moment ist.

| Item | Faktor 2 – Gelassenheit und Wohlbefinden | Korrelation |
|------|--|-------------|
| 9 | Die Pensionistinnen und Pensionisten der Landesverwaltung brauchen sich nicht um Ihren Lebensstandard sorgen | 0,739 |
| 44 | Als pensionierter Landesbediensteter habe ich keine Geldprobleme | 0,590 |
| 36 | Im Ruhestand hat man weniger Bedürfnisse und kommt mit weniger Geld aus | 0,530 |
| 25 | Einmal mit dem Arbeiten aufgehört, ist es nicht mehr nötig, sich auf dem Laufenden zu halten | 0,517 |
| 3 | Wenn man arbeitet, fühlt man sich nützlicher für die Gesellschaft | 0,504 |
| 45 | Einmal in den Ruhestand getreten, möchten die Menschen nichts mehr über die Arbeit hören | 0,499 |
| 8 | Der Gedanke, im Ruhestand weniger zu verdienen, erzeugt Angst | 0,498 |
| 47 | Man sollte sich stufenweise mit den Gedanken der Pensionierung anfreunden | 0,431 |



BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN

| | | |
|----|--|---------------|
| 28 | Wenn man sich noch gebraucht fühlt, hält man sich jung | 0,402 |
| 49 | Der Arbeitsrhythmus hat es mir nicht erlaubt, andere Interessen zu pflegen | 0,402 |
| 15 | Man soll lernen, mit den Pensionsbezügen gut umzugehen | 0,339 |
| 31 | Man müsste gut darüber informiert sein, wie man sich in Form hält | -0,216 |
| 12 | In meinem Alter ist es schwierig, mit der Zeit Schritt zu halten | -0,379 |

All jene, die auf der Skala 1 bis -1 eine hohe Punktezahl erreichen, sind der Ansicht, dass man als pensionierter Landesbediensteter keine großen wirtschaftlichen Probleme haben wird, unter anderem weil man durch den neuen Status auch die persönlichen Bedürfnisse neu definiert und das Einkommen hierfür ausreicht. Auch der Gedanke, weniger zu verdienen, führt zu keinen Besorgnissen, wobei es gut wäre, zu lernen, mit dem Geld gut umzugehen.

| # | Faktor 3 - Aktivität und Einsatz | Korrelation |
|----|--|--------------|
| 42 | Der Gedanke, meine beruflichen Fähigkeiten auch als Pensionist zur Verfügung zu stellen, gefällt mir | 0,679 |
| 2 | Es würde mir gefallen, meine beruflichen Fähigkeiten an Jugendliche weiterzugeben | 0,608 |
| 32 | Einmal im Ruhestand wäre es schön, weiterhin arbeiten zu können | 0,592 |
| 35 | Wer in den Ruhestand tritt hat keine Lust, sich in neuen Aktivitäten zu engagieren | 0,488 |
| 16 | Eine Krankenversicherung zu haben erachte ich als nützlich | 0,482 |
| 14 | Ab einem bestimmten Alter "lehnt man sich ein bisschen zurück" und strengt das Gehirn weniger an | 0,440 |

All jene, die auf der Skala 1 bis -1 eine hohe Punktezahl erreichen, erachten es als schade, die erworbenen beruflichen Fähigkeiten, eventuell an Jugendliche, nicht weitervermitteln zu können. Weiters erachten sie es als befriedigend, sich mit neuen Aktivitäten zu befassen und somit sich nicht der Trägheit hinzugeben, sondern auch unter dem geistigen Gesichtspunkt voll ins Leben einzulassen.

| # | Faktor 4 – Information und Unterstützung | Korrelation |
|----|---|---------------|
| 41 | Wenn man im Erwerbsleben steht, hat man nie ausreichend Zeit, um all das zu tun, was man gerne tun möchte | 0,513 |
| 38 | Die Landesverwaltung muss all jene mehr unterstützen, die an der Schwelle zum Ruhestand stehen | 0,527 |
| 29 | Die Informationen, die über die Pensionierung verfügbar sind, reichen nicht aus. | 0,401 |
| 5 | Man weiß nie, an wen man sich mit Fragen zur Pensionierung wenden kann | 0,413 |
| 1 | Man kann die Pensionierung kaum erwarten | -0,455 |

All jene, die auf der Skala 1 bis -1 eine hohe Punktezahl erreichen, sind der Ansicht, dass die Autonome Provinz Bozen in angemessener Weise die Personen, die in den Ruhestand treten, unterstützt; sie denken weiters daran, dass die verfügbaren Informationen ausreichend sind und Bezugspersonen, die ausreichende Auskünfte erteilen, leicht erreichbar sind.



10.2 FRAGEBOGEN

Autonome Provinz Bozen - Südtirol



Provincia Autonoma di Bolzano - Alto Adige

Abteilung Personal
Amt für Personalentwicklung

Fragebogen

TEIL 1: MEINE WAHRNEHMUNG

Mit diesen 50 Fragen möchten wir gerne Ihre Meinung zu **Themen der Pensionierung** einholen.

Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens

Dieser Teil besteht aus **50 kurzen Fragen**. Bitte **kreuzen Sie** das für Sie zutreffende Kästchen an, wobei folgendes Kriterium einzuhalten ist:

- | | |
|---|--------------|
| 1 | Falsch |
| 2 | Eher falsch |
| 3 | Eher richtig |
| 4 | Richtig |

Was denken Sie über folgende Aussagen?

| | | | | | | | |
|---|--|--------|---|---|---|---|---------|
| 1 | Man kann die Pensionierung kaum erwarten | Falsch | 1 | 2 | 3 | 4 | Richtig |
| 2 | Es würde mir gefallen, meine beruflichen Fähigkeiten an Jugendliche weiterzugeben | Falsch | 1 | 2 | 3 | 4 | Richtig |
| 3 | Wenn man arbeitet, fühlt man sich nützlicher für die Gesellschaft | Falsch | 1 | 2 | 3 | 4 | Richtig |



BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN

| | | | | | | | |
|----|--|--------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------|
| 4 | Im Ruhestand hat man viele Möglichkeiten, Kontakte zu schließen und zu erhalten | Falsch | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Richtig |
| 5 | Man weiß nie, an wen man sich mit Fragen zur Pensionierung wenden kann | Falsch | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Richtig |
| 6 | Es fällt überhaupt nicht schwer, sich selbst als Pensionistin oder Pensionisten vorzustellen | Falsch | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Richtig |
| 7 | Wenn man in den Ruhestand tritt, fühlt man sich schon ein bisschen alt | Falsch | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Richtig |
| 8 | Der Gedanke, im Ruhestand weniger zu verdienen, erzeugt Angst | Falsch | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Richtig |
| 9 | Die Pensionistinnen und Pensionisten der Landesverwaltung brauchen sich nicht um Ihren Lebensstandard sorgen | Falsch | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Richtig |
| 10 | Einmal im Ruhestand kann man endlich den Interessen nachgehen, die während des Arbeitslebens vernachlässigt worden sind | Falsch | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Richtig |
| 11 | An das Pensionistenleben gewöhnt man sich nicht so schnell | Falsch | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Richtig |
| 12 | In meinem Alter ist es schwierig, mit der Zeit Schritt zu halten | Falsch | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Richtig |
| 13 | Es bräuchte einige Kurse, um sich auf das Ende des Erwerbslebens vorzubereiten | Falsch | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Richtig |
| 14 | Ab einem bestimmten Alter "lehnt man sich ein bisschen zurück" und strengt das Gehirn weniger an | Falsch | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Richtig |
| 15 | Man soll lernen, mit den Pensionsbezügen gut umzugehen | Falsch | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Richtig |
| 16 | Eine Krankenversicherung zu haben erachte ich als nützlich | Falsch | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Richtig |
| 17 | Einmal im Ruhestand, altert man schneller | Falsch | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Richtig |
| 18 | Die Vorstellung, in den Ruhestand zu gehen, verursacht Angst | Falsch | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Richtig |
| 19 | Der Gedanke, psychisch und physisch abzubauen, ist für mich besorgniserregend | Falsch | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Richtig |
| 20 | Die Pensionisten werden an den Rand der Gesellschaft gedrängt | Falsch | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Richtig |
| 21 | Wenn man über den Ruhestand spricht, fühlt man sich älter | Falsch | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Richtig |
| 22 | Wenn man in den Ruhestand tritt, fehlt einem seine Arbeit | Falsch | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Richtig |



BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN

| | | | | | | | |
|----|---|--------|---|---|---|---|---------|
| 23 | Wenn man Arbeit oder Amt wechseln könnte, würde man die Pensionierung hinausschieben | Falsch | 1 | 2 | 3 | 4 | Richtig |
| 24 | Wenn man in den Ruhestand tritt, hat man weniger Möglichkeiten, sich nützlich zu fühlen | Falsch | 1 | 2 | 3 | 4 | Richtig |
| 25 | Einmal mit dem Arbeiten aufgehört, ist es nicht mehr nötig, sich auf dem Laufenden zu halten | Falsch | 1 | 2 | 3 | 4 | Richtig |
| 26 | Heutzutage sind Pensionistinnen und Pensionisten besser in die Gesellschaft integriert als früher | Falsch | 1 | 2 | 3 | 4 | Richtig |
| 27 | Als Pensionistin und Pensionist hat man Zeit, sich in Form zu halten | Falsch | 1 | 2 | 3 | 4 | Richtig |
| 28 | Wenn man sich noch gebraucht fühlt, hält man sich jung | Falsch | 1 | 2 | 3 | 4 | Richtig |
| 29 | Die Informationen, die über die Pensionierung verfügbar sind, reichen nicht aus. | Falsch | 1 | 2 | 3 | 4 | Richtig |
| 30 | Ich habe viele Projekte, um als Pensionist meine Zeit zu nutzen | Falsch | 1 | 2 | 3 | 4 | Richtig |
| 31 | Man müsste gut darüber informiert sein, wie man sich in Form hält | Falsch | 1 | 2 | 3 | 4 | Richtig |
| 32 | Einmal im Ruhestand wäre es schön, weiterhin arbeiten zu können | Falsch | 1 | 2 | 3 | 4 | Richtig |
| 33 | Die Personen im Ruhestand sind ausgeglichener | Falsch | 1 | 2 | 3 | 4 | Richtig |
| 34 | Pensionistinnen und Pensionisten haben weniger Gelegenheiten, aus dem Haus zu gehen | Falsch | 1 | 2 | 3 | 4 | Richtig |
| 35 | Wer in den Ruhestand tritt hat keine Lust, sich in neuen Aktivitäten zu engagieren | Falsch | 1 | 2 | 3 | 4 | Richtig |
| 36 | Im Ruhestand hat man weniger Bedürfnisse und kommt mit weniger Geld aus | Falsch | 1 | 2 | 3 | 4 | Richtig |
| 37 | Die Pensionierung bringt keine negativen psychologischen Folgen mit sich | Falsch | 1 | 2 | 3 | 4 | Richtig |
| 38 | Die Landesverwaltung muss all jene mehr unterstützen, die an der Schwelle zum Ruhestand stehen | Falsch | 1 | 2 | 3 | 4 | Richtig |
| 39 | Man ist nie ausreichend für den Eintritt in den Ruhestand vorbereitet | Falsch | 1 | 2 | 3 | 4 | Richtig |
| 40 | Wenn man in den Ruhestand tritt, verschlechtert sich die Lebensqualität | Falsch | 1 | 2 | 3 | 4 | Richtig |
| 41 | Wenn man im Erwerbsleben steht, hat man nie ausreichend Zeit, um all das zu tun, was man gerne tun möchte | Falsch | 1 | 2 | 3 | 4 | Richtig |



BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN

| | | | | | | | |
|----|---|--------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|---------|
| 42 | Der Gedanke, meine beruflichen Fähigkeiten auch als Pensionist zur Verfügung zu stellen, gefällt mir | Falsch | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | Richtig |
| 43 | Einmal in den Ruhestand getreten, fehlen einem die Arbeitskollegen | Falsch | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | Richtig |
| 44 | Als pensionierter Landesbediensteter habe ich keine Geldprobleme | Falsch | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | Richtig |
| 45 | Einmal in den Ruhestand getreten, möchten die Menschen nichts mehr über die Arbeit hören | Falsch | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | Richtig |
| 46 | Der Ruhestand verbessert den inneren Zustand der Menschen | Falsch | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | Richtig |
| 47 | Man sollte sich stufenweise mit den Gedanken der Pensionierung anfreunden | Falsch | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | Richtig |
| 48 | Was ich am Ruhestand am meisten befürchte ist die Einsamkeit | Falsch | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | Richtig |
| 49 | Der Arbeitsrhythmus hat es mir nicht erlaubt, andere Interessen zu pflegen | Falsch | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | Richtig |
| 50 | Es ist wirklich schön, in den Ruhestand zu treten | Falsch | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | Richtig |

TEIL 2: MEINE WÜNSCHE

Mit diesem zweiten Teil des Fragebogens ersuchen wir Sie, über Initiativen nachzudenken, die Ihrer Meinung nach in den letzten Arbeitsjahren vor der Pensionierung durchzuführen wären, und hinsichtlich derer Sie sich wünschen, dass die Landesverwaltung sie durchführe (oder, falls Sie sich bereits im Ruhestand befinden, durchgeführt hätte).

Nehmen Sie an, die Landesverwaltung habe beschlossen, 3 MEINER WÜNSCHE zu erfüllen, die ich nun unter den nachstehenden auswählen und nach Prioritäten anordnen kann

| | ICH MÖCHTE ... | PRIORITÄT |
|-----|--|------------------|
| 51. | ... mehr Informationen haben und mich an Fachleute wenden können, um die Auskünfte und die Unterstützung zu bekommen, die ich brauche | |
| 52. | ... mehr Fähigkeiten haben, mit meinem Geld besser umgehen zu können | |
| 53. | ... mehr Möglichkeiten haben, um an Unterhaltungsveranstaltungen mit meinen Kollegen teilnehmen zu können | |
| 54. | ... Kultur-, Musik- und Kunstthemen vertiefen, um reisen und neue Gegenden entdecken zu können | |



**LANDESBEDIENSTETE AN DER SCHWELLE ZUR
PENSIONIERUNG**

BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN

| | | |
|-----|---|--|
| 55. | ... Dinge lernen, die ich noch nie gemacht habe, wie tanzen, kochen oder ein Musikinstrument spielen | |
| 56. | ... als Tutor einige Jugendliche begleiten, um meine im Laufe der Jahre gesammelten Erfahrungen nutzen zu können | |
| 57. | ... aus der Landesverwaltung in einer weichen Art ausscheiden, indem ich flexiblere Arbeitszeiten nutzen kann | |
| 58. | ... die psychologischen und physischen Veränderungen, die mit dem Alterungsprozess einhergehen, besser kennen | |
| 59. | ... die EDV-Kenntnisse verbessern, um die Vorteile zu nutzen, die ein Computer bietet | |
| 60. | ... den Arbeitsmarkt genau zu kennen, um Gelegenheiten zur "Aufbesserung" des Einkommens ergreifen zu können | |
| 61. | ... mich mehr und mehr Körperübungen zuwenden, die es mir ermöglichen, in Form zu bleiben und mich gesund zu halten | |
| 62. | ... lernen, mich bei guter Laune zu halten, befriedigende zwischenmenschliche Beziehungen aufzubauen und diese zu erhalten | |
| 63. | ... dass meine Verdienste und der Beitrag, den ich an das Land geleistet habe, offiziell anerkannt werden | |
| 64. | ... meine im Laufe der vielen Jahre angereiften beruflichen Fähigkeiten auch weiterhin zur Verfügung stellen | |
| 65. | ...Begünstigungen nutzen, die den Landesbediensteten bezüglich der Teilnahme an Weiterbildungstätigkeiten gewährt werden | |
| 66. | ...mich von der Verwaltung unterstützt fühlen, auch wenn ich einmal aus dem Dienst geschieden bin | |

TEIL 3: ALLFÄLLIGE BEMERKUNGEN

(Bitte führen Sie hier an, was Sie uns bezüglich der Pensionierung noch sagen möchten)

.....

.....

.....

.....

.....

.....



TEIL 4: PERSÖNLICHE DATEN

Bitte liefern Sie uns nachstehende Daten, damit die Ergebnisse der Untersuchung statistisch genauer besser ausgewertet werden können.

HINWEISE FÜR DAS AUSFÜLLEN DES FRAGEBOGENS.

Kreuzen Sie bitte das zutreffende Kästchen an

67. **STATUS** Im Dienst ₁ Im Ruhestand ₂

68. **GESCHLECHT** Männlich ₁ Weiblich ₂

69. **MUTTERSPRACHE** Italienisch ₁ Deutsch ₂ Ladinisch ₃

70. **STUDENTITEL** Pflichtschule ₁ Abitur (Matura) ₂ Doktorat ₃

71. **ABTEILUNG**

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 |
| 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | |

72. **FUNKTIONSEBENE**

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|