

Arbeitsplatz-Zufriedenheit
unter 18-49-jährigen
in Deutschland

November 2003

Zur Untersuchung (1)

Die vorliegende Erhebung entstammt einer Eigen-Initiative der Schaefer Marktforschung GmbH und wurde in Kooperation mit der E. Strack Personalberatung in Hamburg umgesetzt.

Ausgangspunkt waren Überlegungen, kleineren und mittleren Unternehmen relativ einfach und preiswert durchzuführende Mitarbeiter-Umfragen anzubieten, damit diese

- die Vorstellungen und Wünsche ihrer wertvollsten Ressource kennen lernen
- authentisches Feedback erhalten
- Kenntnisse über Produktivitäts-Hemmnisse und potentielle Krisenpunkte in Erfahrung bringen können

Zur Untersuchung (2)

um anschließend über entsprechende Konsequenzen

- Motivation & Leistungsfreude zu verbessern
- und Kräfte freizusetzen, die jedes Unternehmen in dieser Zeit nur erfolgreicher machen können.

Erreicht werden soll dieses Ziel durch Nutzung zweierlei fachlichen Know-How's:

- 40 Jahre Erfahrung auf allen Feldern professioneller Markt- und Sozialforschung auf Seiten des Instituts
- sowie Erfahrungen mit professioneller Personalarbeit bei der Elisabeth Strack Personalberatung, Hamburg.

Zur Untersuchung (3)

Durchgeführt werden sollen diese Erhebungen über das Online-System jedes Unternehmens oder extra dafür bereitgestellte und vernetzte PC's.

Das hat den Vorteil der Schnelligkeit, Anonymität und Vertraulichkeit und last but not least: Preiswürdigkeit.

Zur Untersuchung (4)

Jedes beteiligte Unternehmen soll zur Bewertung seiner Situation Maßstäbe erhalten – in Form von neutralisierten Ergebnis-Profilen aus anderen Firmen.

Ein Anfang hierfür: die Online-Erhebung, welche wir bei n=500 Teilnehmern unseres 25.000er Online-Panels www.spot-mafo.de Anfang November 2003 durchgeführt haben.

Zur Untersuchung (5)

SPOT = Schaefer's Panel für Online-Tests, das sind rund 25.000 Personen im Alter ab 18 Jahren mit eigenem Haushalt, die bundesweit für Befragungen aller Art, insbesondere Konzept- & Produkttests angeworben wurden.

Entsprechend der Verbreitung des Internets/Online-Zugangs in der Bevölkerung ist dieses Panel oberhalb von etwa 45 Jahren gegenüber der Gesamtbevölkerung deutlich unterrepräsentiert; so auch die vorliegende Befragungsgruppe.

Zu den Ergebnissen

Signifikanzberechnung: 1.Spalte vs. Rest

= signifikant auf dem 80 %-Niveau (deutliche Tendenz)

* = signifikant auf dem 90 %-Niveau (signifikant)

Zu den Ergebnissen (1)

Zwei Drittel der Befragten sind zufrieden mit den **äußeren Bedingungen** an ihrem Arbeitsplatz.

Was vorrangig **stört**, sind

- Klimatisierung & Belüftung/Heizung,
- Arbeitsmaterial und Praktikabilität des Arbeitsplatzes
- und das Essensangebot (besonders bei Vollzeitkräften) sowie Pausenräume/Kantine,
- schließlich die Lichtverhältnisse.

Zu den Ergebnissen (2)

Interessant ist, dass $\frac{3}{4}$ der Befragten mit ihrer derzeitigen Arbeit (sehr) **zufrieden** sind.

Man kann dort

- sehr weitgehend selbständig arbeiten,
- hat Kollegen, mit denen es sich sehr gut zusammenarbeiten lässt
- und eine interessante Arbeit.

Zu den Ergebnissen (3)

Ebenso spricht **für** den Arbeitsplatz:

- das Ansehen der Firma ist okay,
- man kann sein Wissen einbringen,
- man weiß, was erwartet wird
- und sich immer mal wieder über eine Leistung freuen.

Zu den Ergebnissen (4)

Minuspunkte sind

- die (derzeit) begrenzten Aufstiegsmöglichkeiten,
- Konflikte & Reibungsverluste, in die viel Energie fließt,
- relativ hoher Arbeitsdruck,
- gewisse Unsicherheit, was den Arbeitsplatz betrifft
- und Abstriche bei der Zufriedenheit mit Bezahlung und Sozialleistungen.

Zu den Ergebnissen (5)

Die genannten **Reibungsverluste** vergrößern sich, mit der Größe der Einheit, die betrachtet wird

- in der Gruppe ist die Zusammenarbeit sehr gut,
- in der Abteilung gut,
- auf die ganze Firma gesehen meist „passabel“.

Damit steht und fällt auch das **Betriebsklima**.

Zu den Ergebnissen (6)

Dem unmittelbaren **Vorgesetzten** wird fachliches Können bescheinigt, auch die Fähigkeit zur Zusammenarbeit zugesprochen ...

- menschlicher Umgang schon weniger (besonders im Verkauf) ...
 - und am wenigsten „Führungsqualität“.

Besonders...

- positives Feedback könnte es häufiger geben.

Zu den Ergebnissen (7)

8 Faktoren bestimmen die Bindung an die Firma:

- Möglichkeit der Selbstverwirklichung
- Führung & Förderung
- Zusammenarbeit & Betriebsklima
- Kooperation & Reputation
- Belastung
- Anforderung
- Bezahlung & Freizeit
- Karriere & Sicherheit.

Zu den Ergebnissen (8)

„Stimmen“ die zum Faktor 1 und 2 gehörenden Bedingungen

Führung & Förderung

- menschlicher Umgang
- Zusammenarbeit mit mir
- Führungsqualität
- Unterstützung/Rückendeckung/Hilfe bei Schwierigkeiten
- Einsatz für mich bei persönlichen Anliegen
- Förderung meiner Einsatzbereitschaft
- fachliches Können
- Förderung meiner beruflichen Entwicklung
- ich habe Vorgesetzte, mit denen man gerne zusammenarbeitet
- der Führungsstil ist kooperativ

Selbstverwirklichung

- ich habe eine interessante Arbeit
- ich kann mein Wissen und Können voll einbringen
- ich kann weitgehend selbständig arbeiten
- ich kann mich immer wieder einmal über eine Leistung/Erfolg freuen
- ich weiß immer, was man von mir erwartet
- ich bin gut über die Firma und die Firmenziele/-politik informiert

dann ist die Bindung an die Firma am höchsten ...

Zu den Ergebnissen (9)

... ein **Drittel** der Befragten würden in **jedem Fall** wieder bei ihrer Firma anfangen wollen

... ein weiteres Drittel **wahrscheinlich**.

Dieser Anteil ist bei Frauen höher, ebenso bei Arbeitnehmern in leitenden Positionen

– besonders niedrig im Verkauf/ Einzelhandel.