



# Mögen Sie Ihren Job?

**Unternehmensbefragung 2013**

**Messbare Steigerung des Unternehmenserfolgs**  
*durch Verbesserung der persönlichen Leistung*

# Über diese Studie

*Die meiste Freizeit hat, wer eine Arbeit hat, die Spaß macht.*

(Paul Mommertz, Schriftsteller)

Eine Arbeit, die Spaß macht - wie viele Menschen haben eine solche Arbeit? Was mögen Menschen an Ihrem Job? Was motiviert sie, täglich zur Arbeit zu gehen?

Wir sind diesen Fragen in unserer Studie nachgegangen und haben nachgefragt, was Menschen an ihrer Arbeit mögen und wie ein idealer Arbeitsplatz für sie aussieht.

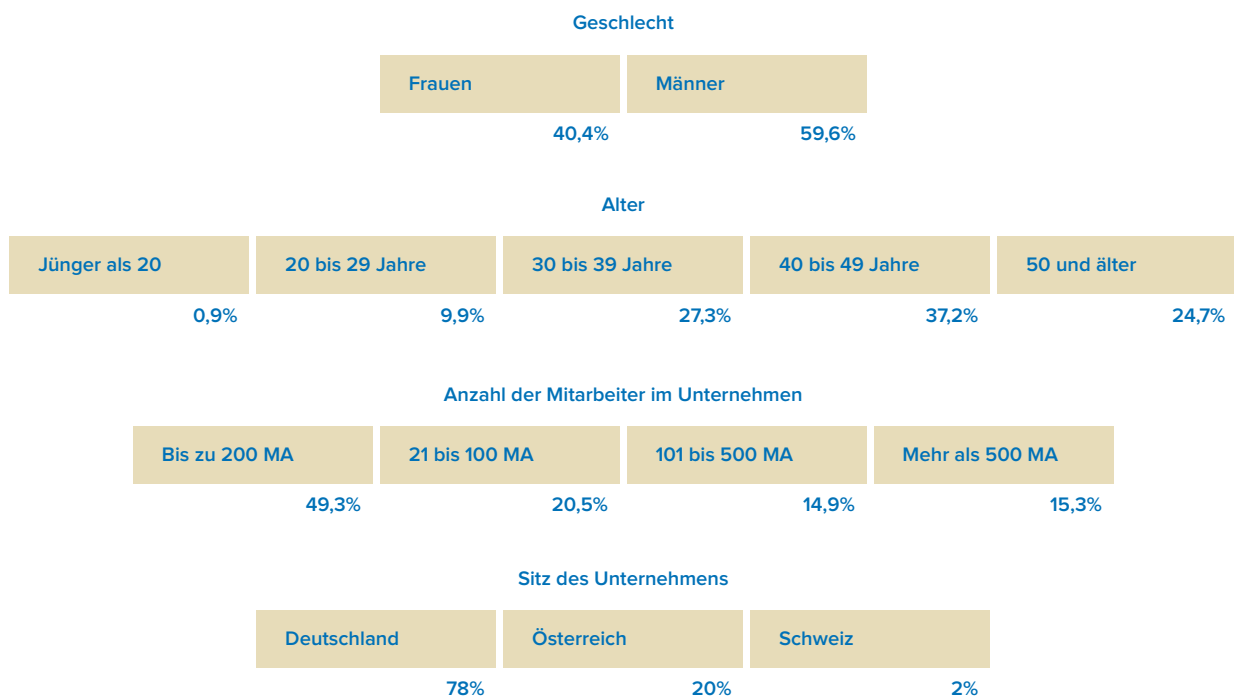
Diese Umfrage ist keine Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung. Wir möchten Unternehmern und Führungskräften vielmehr Anregungen geben, wie sie ihre Mitarbeiter motivieren und ans Unternehmen binden können. Wenn Sie Interesse an einer Mitarbeiterbefragung inklusive einer individuellen Beratung haben, so kontaktieren Sie Ihren persönlichen Ansprechpartner bei **BEITRAINING®**.

## Zentrale Fragen der Studie

- Was macht einen guten Arbeitsplatz aus?
- Was motiviert Mitarbeiter, täglich zur Arbeit zu gehen?
- Wie zufrieden sind Mitarbeiter derzeit mit ihrer Arbeit?
- Können Mitarbeiter ihren Arbeitgeber weiterempfehlen?

## Teilnehmer

Die Umfrage wurde als Online Umfrage von **BEITRAINING®** durchgeführt. Teilgenommen haben 304 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die zu 85 Prozent in Unternehmen mit unter 500 Mitarbeitern beschäftigt waren. Dies bedeutet, dass die Ergebnisse dieser Studie verstärkt die Meinung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aus dem Mittelstand widerspiegelt.



# Die richtige Tätigkeit ist entscheidend

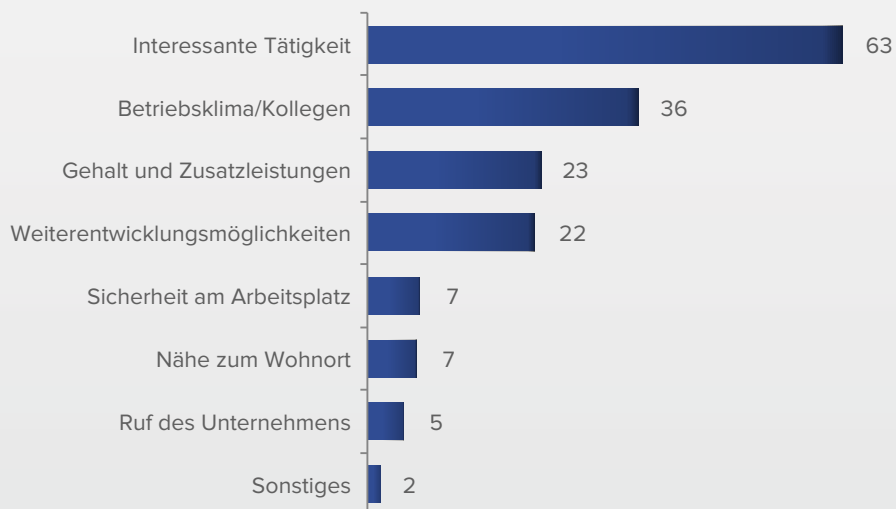
## Jeder wünscht sich den idealen Job. Doch was macht diesen überhaupt aus?

63 Prozent der Befragten geben an, dass eine interessante Tätigkeit für sie den ausschlaggebenden Faktor für den idealen Job darstellt. Mit deutlichem Abstand an zweiter Stelle folgen das Betriebsklima bzw. der Umgang mit den Kollegen. Erst an dritter Stelle stehen die finanziellen Aspekte, gleichauf mit den Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Bedenkt man, dass die Teilnehmer der Studie sich für jeweils zwei Antworten entscheiden mussten, so ist es durchaus überraschend, dass nur ein knappes Viertel das Gehalt als einen der beiden wesentlichen Faktoren gewählt hat. Die Nähe zum Wohnort, die Sicherheit des Arbeitsplatzes und der Ruf des Unternehmens haben für die Berufstätigen hingegen keinen allzu großen Stellenwert.

## Eine interessante Tätigkeit und ein positives Umfeld sind wichtiger als Gehalt und Zusatzleistungen.

### Welches sind für Sie die 2 allerwichtigsten Faktoren für einen idealen Job?

Angaben in Prozent  
Bis zu 2 Antworten möglich



# Nichts motiviert mehr als Freude an der Arbeit

**Mit eindeutiger Mehrheit gilt: Eine Arbeit muss Spaß machen, damit die Mitarbeiter Tag für Tag motiviert bei der Sache sind.**

An zweiter Stelle wird der Aspekt genannt, dass die Arbeit die eigene Entwicklung und Entfaltung fördern sollte.

Diese beiden Punkte sind offensichtlich wichtiger als der finanzielle Anreiz, der auch bei dieser Frage nur von einem Viertel der Teilnehmer gewählt wurde.

Die Ergebnisse sprechen für das große Bedürfnis einer Mehrheit der Teilnehmer nach Selbstverwirklichung und persönlicher Weiterentwicklung.

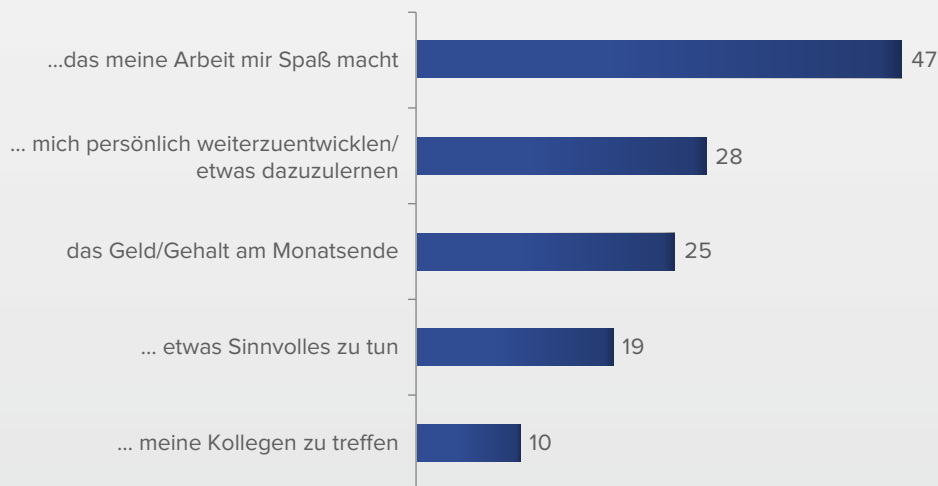
**Eine Arbeit, die Spaß macht, ist der größte Motivationsfaktor.**

## Was motiviert Sie am stärksten, jeden Tag zu Arbeit zu gehen?

### Mich motiviert...

Angaben in Prozent

Bis zu 2 Antworten möglich



# Defizite bei der Zufriedenheit mit dem Gehalt sowie mit Wertschätzung und Anerkennung

## Wie zufrieden sind die Mitarbeiter mit den einzelnen Aspekten ihrer Arbeitsstelle?

Am zufriedensten sind die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit der Regelung ihrer Arbeitszeiten. Auch mit ihrer Eigenverantwortung und dem Verhältnis zu den Kollegen sind die Befragten insgesamt zufrieden.

Bei der Mitentscheidung für ihren Arbeitsbereich, dem Verhältnis zum Vorgesetzten und den Tätigkeiten und Aufgaben finden sich insgesamt zwar noch hohe Zufriedenheitswerte, jedoch sind mit diesen Punkten bereits eine Reihe der Befragten unzufrieden.

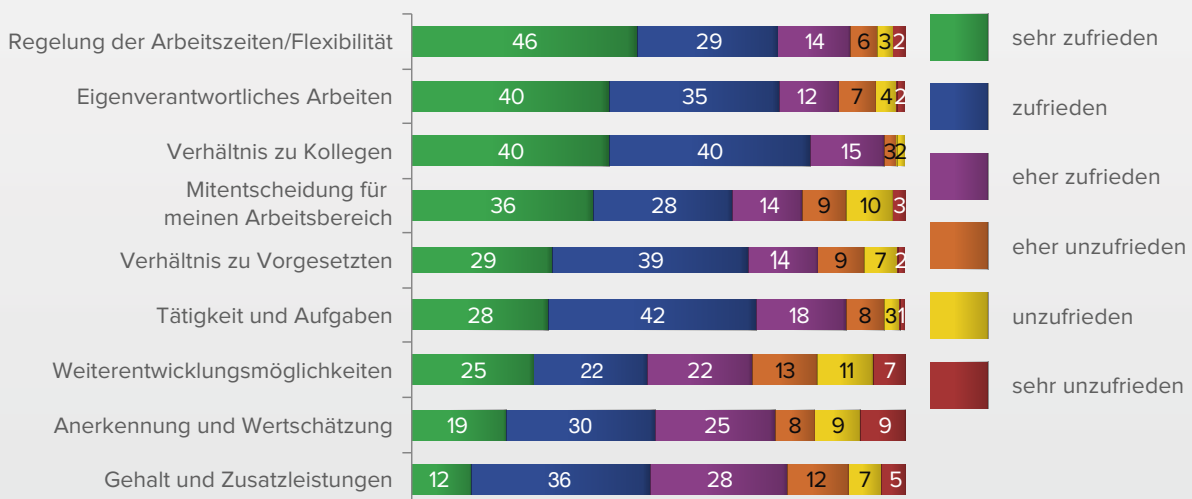
Mit den finanziellen Aspekten sind die Mitarbeiter am wenigsten zufrieden. Dabei ist zu beachten, dass 85 Prozent der Teilnehmer in kleinen und mittelständischen Unternehmen beschäftigt sind, die, was die Gehaltshöhen angeht, meist unter dem Durchschnitt liegen.

Doch beinahe genauso unzufrieden sind die Befragten mit der Anerkennung und Wertschätzung, die ihnen entgegengebracht wird und den ihnen gebotenen Weiterentwicklungsmöglichkeiten – Faktoren, an denen mittelständische Unternehmen ansetzen können.

## Die Unzufriedenheit ist beim Gehalt, aber auch bei Anerkennung und Wertschätzung am größten.

### Wie zufrieden sind Sie auf Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz mit folgenden Punkten?

Prozentuale Verteilung



# Befragte Mitarbeiter mögen ihren Job

Die Teilnehmer an der vorliegenden Umfrage mögen offensichtlich ihren Job, denn 70 Prozent sind sehr oder meistens mit ihrer Tätigkeit zufrieden. Nur 11 Prozent sind meist nicht oder überhaupt nicht zufrieden.

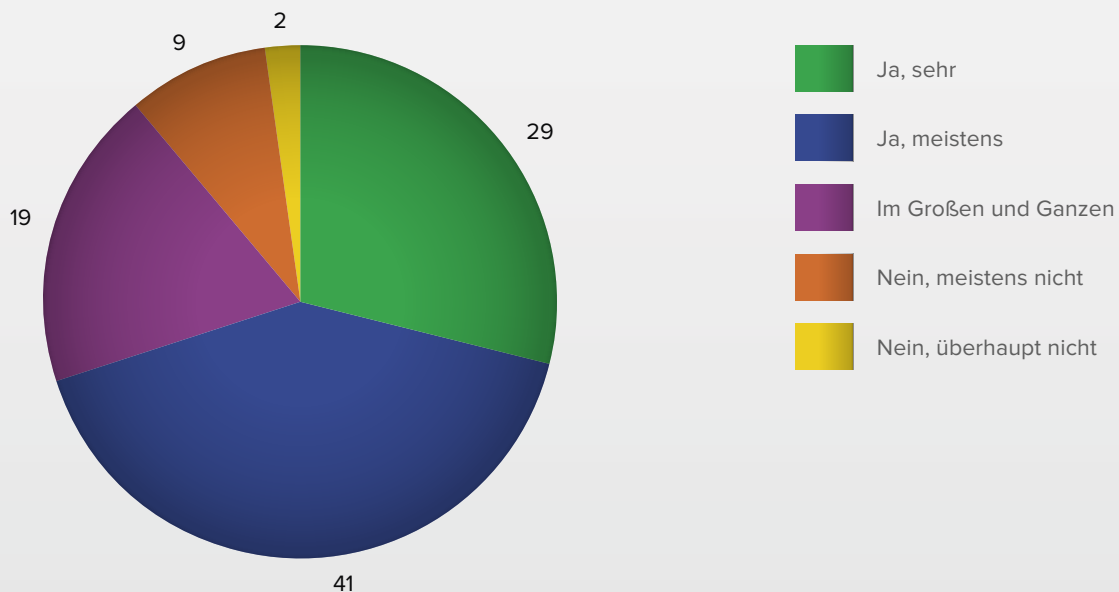
Andere Studien, die in diesem Zusammenhang bereits durchgeführt wurden, zeigen deutlich negativere Ergebnisse. So spricht zum Beispiel der jährlich durchgeführte Engagement-Index des Gallup-Instituts<sup>1</sup> von knapp einem Viertel von Beschäftigten, die sich in innerlicher Kündigung befinden und keine emotionale Bindung an Ihre Arbeit haben.

Woran liegt es, dass die Ergebnisse bei dieser Befragung insgesamt so positiv ausfallen? Möglicherweise führt auch hier der hohe Anteil mittelständischer Arbeitnehmer zu den überdurchschnittlich hohen Zufriedenheitswerten.

**70 Prozent der Befragten haben eine Arbeit, die sehr oder meistens Spaß macht.**

## Sind Sie insgesamt mit Ihrer Tätigkeit zufrieden?

Prozentuale Verteilung



<sup>1</sup> Gallup Engagement Index:

<http://www.gallup.com/strategicconsulting/160904/presentation-gallup-engagement-index-2012.aspx>,  
Stand 1.3. 2014

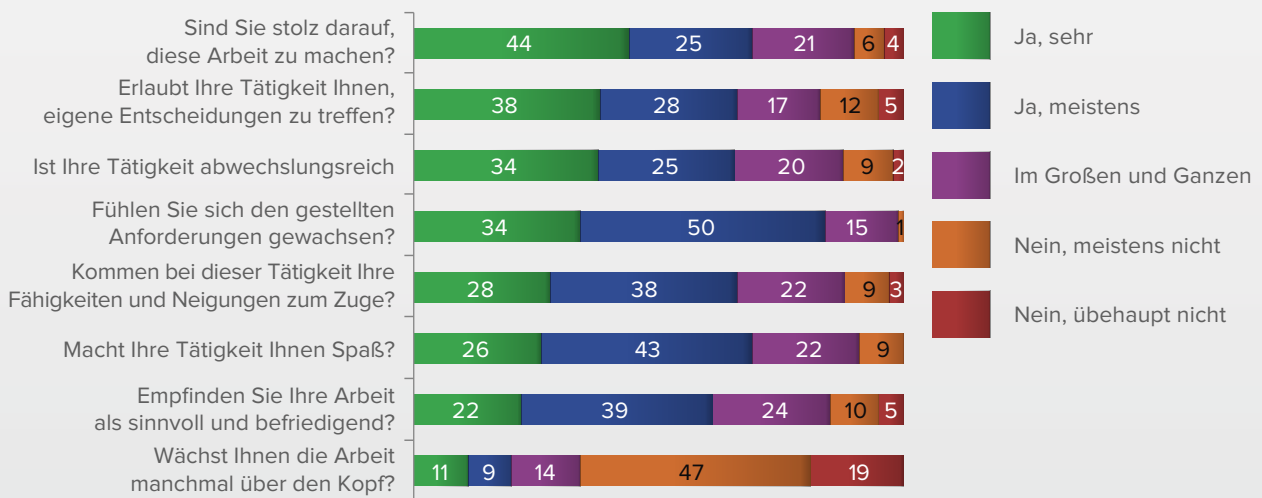
# Hohe Zufriedenheit bei vielen Aspekten der Tätigkeit

Die Zufriedenheit der Befragten spiegelt sich auch in der Bewertung der Einzelaspekte wider. Die Mitarbeiter sind überwiegend stolz darauf ihre Tätigkeit auszuüben und auch recht zufrieden mit ihren Mitentscheidungsmöglichkeiten.

Fast 70 Prozent der Befragten sind stolz auf ihre Arbeit.

## Bewerten Sie Ihre derzeit ausgeübte Tätigkeit:

Prozentuale Verteilung



# Hier arbeitet man gerne auch noch morgen

**Obwohl viele der Teilnehmer an der vorliegenden Studie mit den finanziellen Aspekten des Jobs weniger zufrieden sind, drücken sie ihre Gesamtzufriedenheit in der Weiterempfehlung an Freunde und ihrer Bindung an den Arbeitgeber aus.**

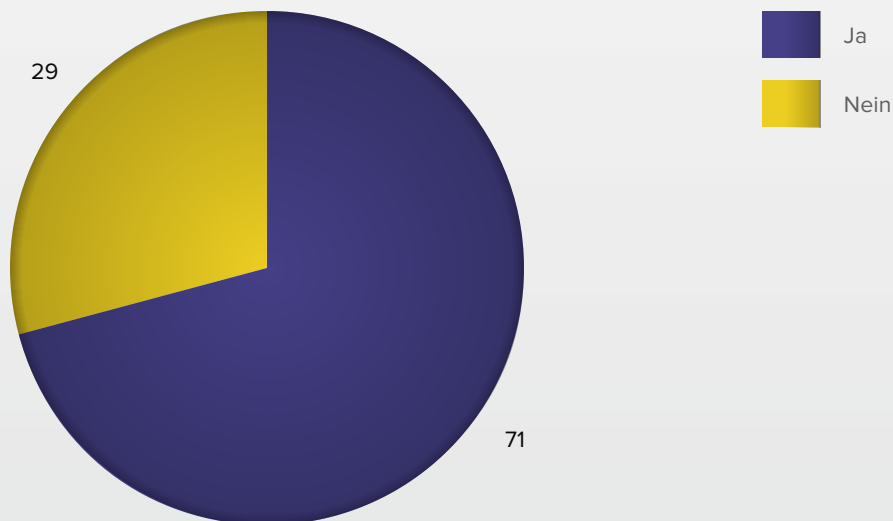
Mehr als 70 Prozent würden einem Freund oder einer Freundin den eigenen Arbeitgeber weiterempfehlen.

Ebenso sehen sich über 70 Prozent der Studienteilnehmer auch in 5 Jahren noch sicher oder wahrscheinlich in ihrem derzeitigen Unternehmen. Die große Zufriedenheit mit ihrer Tätigkeit und dem Umfeld kompensiert offensichtlich andere, eventuell vorhandene Defizite.

## Hohe Empfehlungsrate für den Arbeitgeber.

**Würden Sie einem Freund/einer Freundin, der/die einen neuen Job sucht, empfehlen, sich bei Ihrem Unternehmen zu bewerben?**

Prozentuale Verteilung



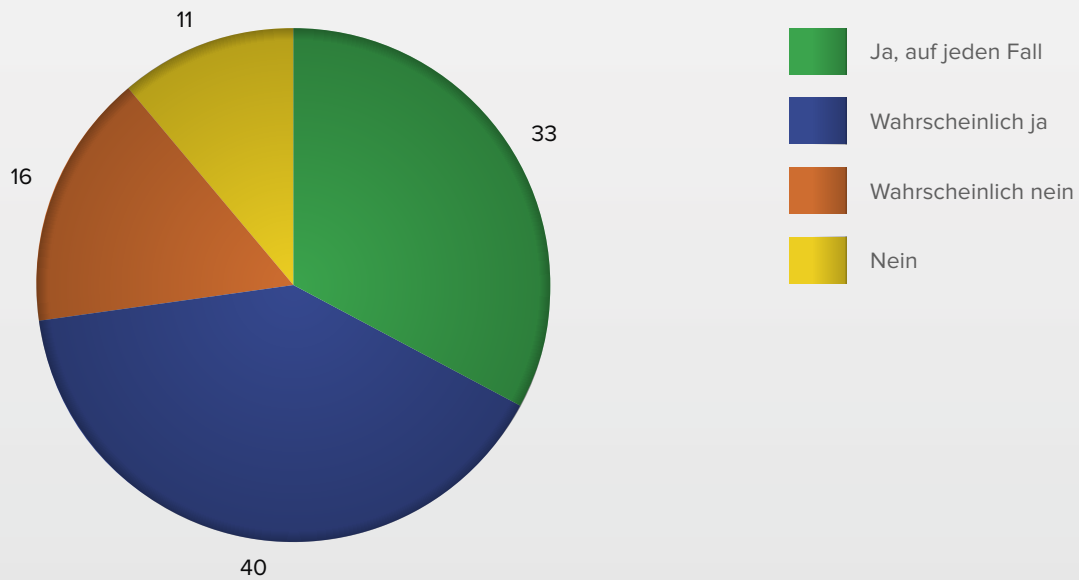


# Hier arbeitet man gerne auch noch morgen (Fortsetzung)

Hohe Mitarbeiterbindung.

## Sehen sie sich auch noch in 5 Jahren in Ihrem derzeitigen Unternehmen?

Prozentuale Verteilung



# Individuelle Gründe für einen eventuellen Jobwechsel

## Die Befragten machen ihren Job überwiegend gerne. Was würde sie dennoch zu einem Wechsel verleiten?

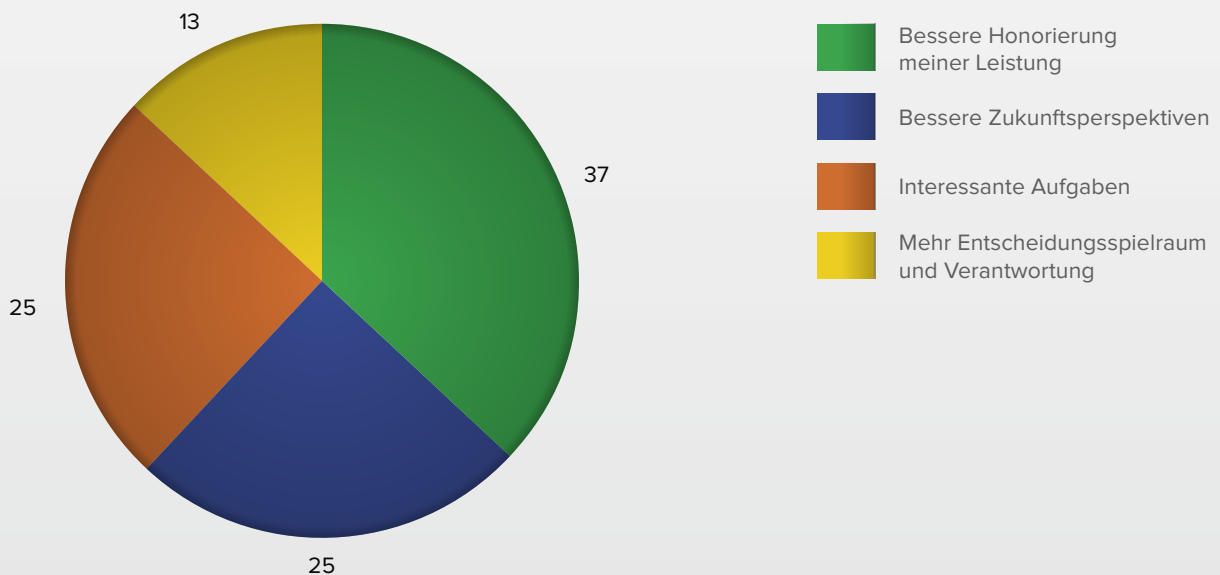
37 Prozent der Befragten gaben an, dass eine bessere Honorierung ihrer Leistungen sie zum Wechsel in ein anderes Unternehmen verleiten würde. Doch auch bessere Zukunftsperspektiven und eine interessante Aufgabe würden jeweils ein Viertel der Befragten zu einem Wechsel bewegen können und auch ein größerer Entscheidungsspielraum wird noch von 13 Prozent der Befragten genannt.

Eine klare Tendenz zu einem Wechselgrund ist also nicht ersichtlich. Wechselgründe sind demnach individuell unterschiedlich und ein Mix an Faktoren erscheint notwendig, damit ein Wechsel des Arbeitgebers umgesetzt wird.

## Die Wechselgründe können unterschiedlich aussehen.

### Was müsste Ihnen ein anderes Unternehmen in erster Linie anbieten, damit Sie Ihren Arbeitsplatz wechseln würden?

Prozentuale Verteilung



# Mehr Anerkennung durch den Chef

**Zwar sind 20 Prozent der befragten Teilnehmer sehr zufrieden sowie weitere 43 Prozent meist zufrieden mit der Anerkennung ihrer Arbeit durch ihren Vorgesetzten.**

Doch mehr als ein Drittel der Befragten sieht mehr oder weniger gravierende Defizite in diesem Bereich. Immerhin 10 Prozent der Befragten geben an, gar keine Anerkennung zu erhalten.

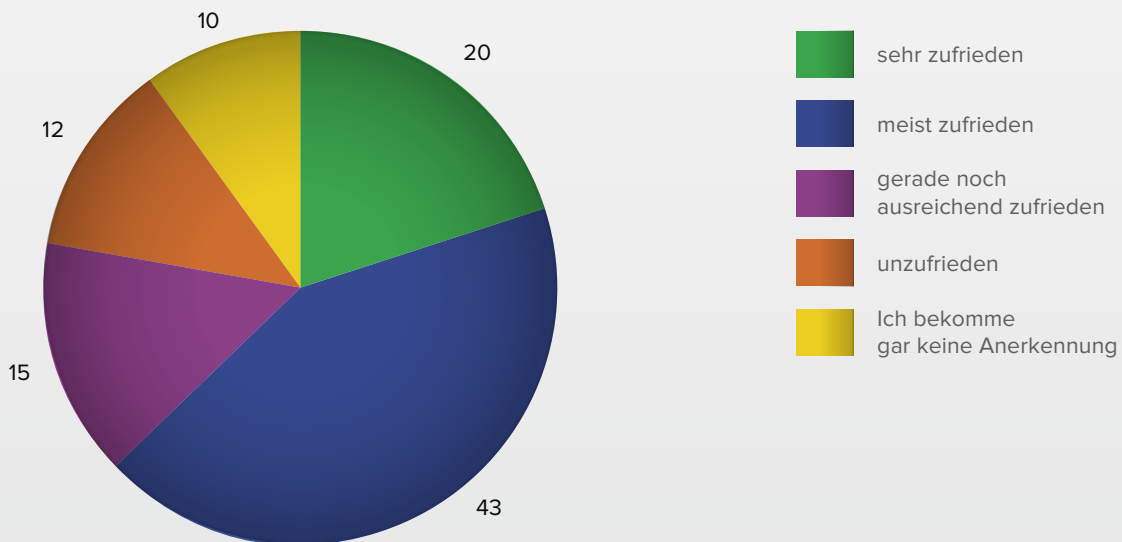
Auch hier zeigt unsere Studie tendenziell positive Werte, was wiederum dem hohen Anteil von kleinen und mittelständischen Unternehmen geschuldet sein kann. Doch auch hier ist noch Spielraum nach oben.

Dass der Vorgesetzte der ausschlaggebende Faktor für die Zufriedenheit der Mitarbeiter ist, belegen zahlreiche Studien, so auch die bereits zitierte Gallup-Studie. Die Führungskompetenzen der Unternehmer und Führungskräfte beeinflussen in erheblichem Maße die Motivation und Bindung der Mitarbeiter. Hier besteht auch im Mittelstand noch deutliches Verbesserungspotenzial.

**Mitarbeiter wünschen sich mehr Anerkennung durch den Vorgesetzten.**

## Wie zufrieden sind Sie mit der Anerkennung Ihrer Arbeit durch Ihre/n Vorgesetzte/n

Prozentuale Verteilung



# Fazit

## **Aus der vorliegenden Studie lassen sich folgende Botschaften für Unternehmer und Führungskräfte in kleinen und mittelständischen Betrieben ableiten:**

1. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in kleinen und mittelständischen Unternehmen haben tendenziell eine höhere Zufriedenheit mit ihrer Tätigkeit und ihrem Arbeitgeber.
2. Geld ist nicht der wichtigste Faktor für die Mitarbeiterzufriedenheit. Genauso wichtig sind andere Faktoren, wie die Freude an der Arbeit, das positive Umfeld und die Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung und persönlichen Weiterentwicklung.
3. Spielen Sie als Mittelständler Ihre eigenen, spezifischen Trümpfe im Wettbewerb gegen Großunternehmen aus. Versuchen Sie nicht, mit Stärken der Großunternehmen wie Gehalt oder Bekanntheitsgrad und Image zu konkurrieren, sondern entwickeln Sie Ihre eigenen Stärken weiter und kommunizieren Sie diese an bestehende und zukünftige Mitarbeiter.

Wenn Sie Fragen zur Studie haben, oder generell mit uns Kontakt aufnehmen möchten, stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

# Über **BEITRAINING**<sup>®</sup>

## Wer wir sind!

Jedes Unternehmen lebt von der Qualität seiner Mitarbeiter. Deshalb hat sich **BEITRAINING**<sup>®</sup> (**BEI** steht für Business Education International) zur Aufgabe gemacht, die Mitarbeiterentwicklung gezielt zu fördern.

Wir kombinieren unseren internationalen Erfahrungsschatz mit den Stärken regionaler Strukturen und einer individuellen Betreuung unserer Kunden vor Ort. So finden Sie uns in Deutschland und Österreich flächendeckend an verschiedenen Standorten, die alle nach den gleichen Qualitätsstandards arbeiten.

**BEITRAINING**<sup>®</sup> bietet Trainingsprogramme in folgenden Bereichen:

- **Management**
- **Verkauf**
- **Service und Dienstleistung**
- **Persönliche Entwicklung**

Geschult werden Fähigkeiten und Fertigkeiten, die sogenannten „People Skills“. Diese sind in der beruflichen Praxis dringend erforderlich, werden in Schule und Ausbildung aber nur selten bis gar nicht vermittelt.

Kleine und mittlere Unternehmen, Franchisesysteme und Netzwerke – das ist die Kernzielgruppe, auf die wir spezialisiert sind. Seit mehr als 15 Jahren betreuen wir inzwischen rund 2.000 Kunden, die auf unsere Kompetenz und Expertise vertrauen.



**BEITRAINING**<sup>®</sup> *International*

Bucher Str. 79a  
90419 Nürnberg

TEL +49 (0)911 - 20 600 0

FAX +49 (0)911 - 20 600 14

E-MAIL [info@bei-training.com](mailto:info@bei-training.com)

WWW [bei-training.com](http://bei-training.com)