



Institut der deutschen
Wirtschaft Köln



Einflussreich, gesund, gut entlohnt oder gut geführt

Wann bin ich zufrieden mit meinem Job?

Ergebnisse einer europaweiten Beschäftigtenbefragung

6. Apollon Symposium der Gesundheitswirtschaft

21. November 2014, Bremen

Oliver Stettes

iW.KÖLN.WISSEN
SCHAFFT KOMPETENZ.

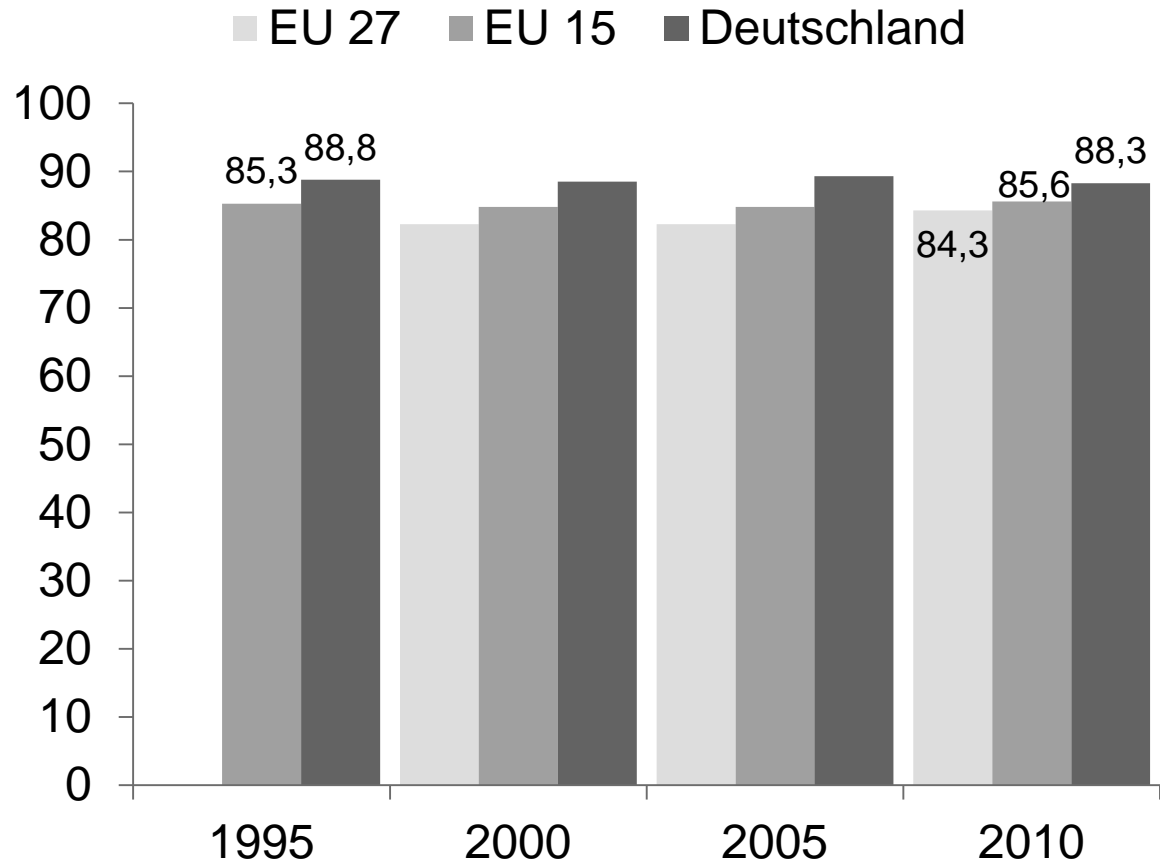


Arbeitszufriedenheit in Europa I

Anteil der Beschäftigten in % (zufrieden oder sehr zufrieden)



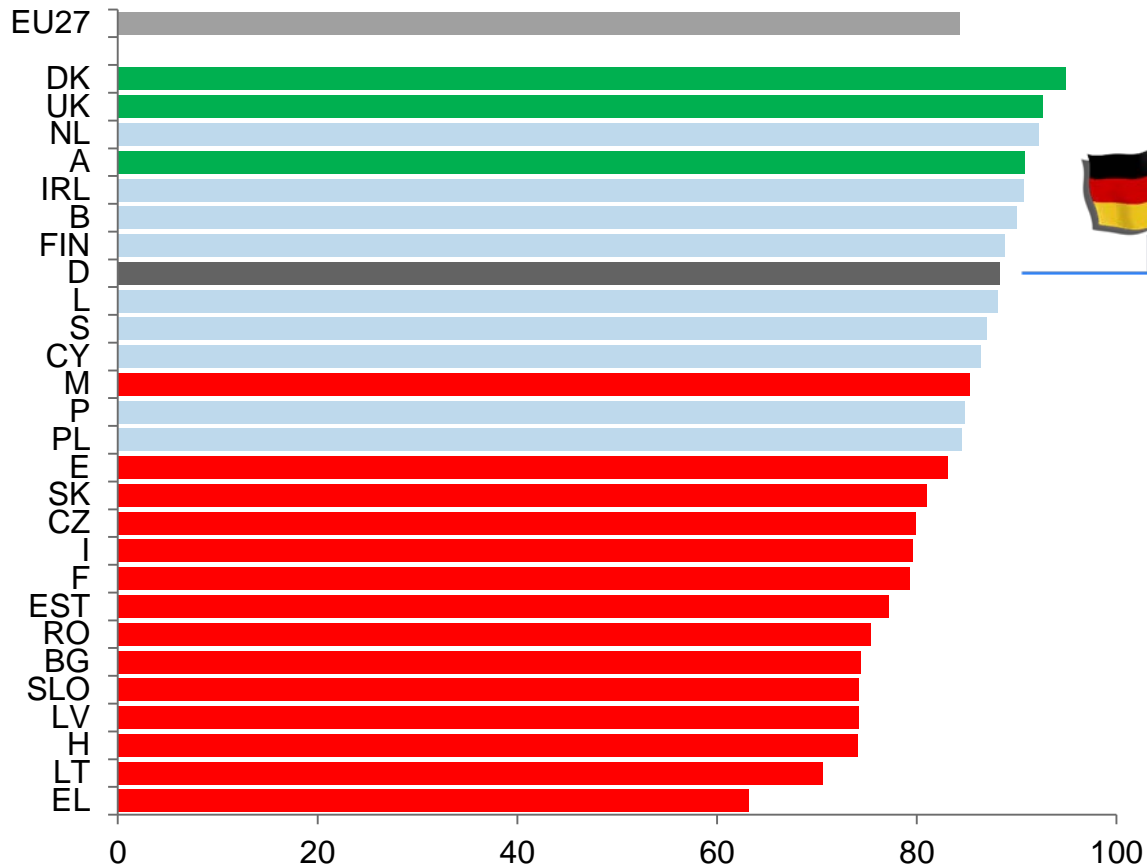
Bildquelle: 41636346_M-Fotolia



Quelle: Eurofound (EWCS 1995, EWCS 2000, EWCS 2010)

Arbeitszufriedenheit in Europa II

Anteil der Beschäftigten in % (zufrieden oder sehr zufrieden) – 2010



Bildquelle: Christian Schwier - Fotolia

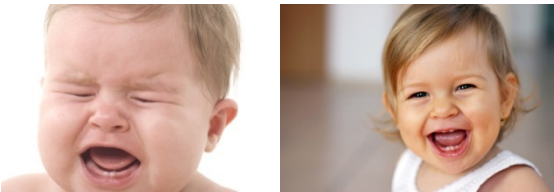
Arbeitszufriedenheit

Indikator für empfundene Qualität der Arbeit

Soziodemogr. Merkmale



Persönlichkeit

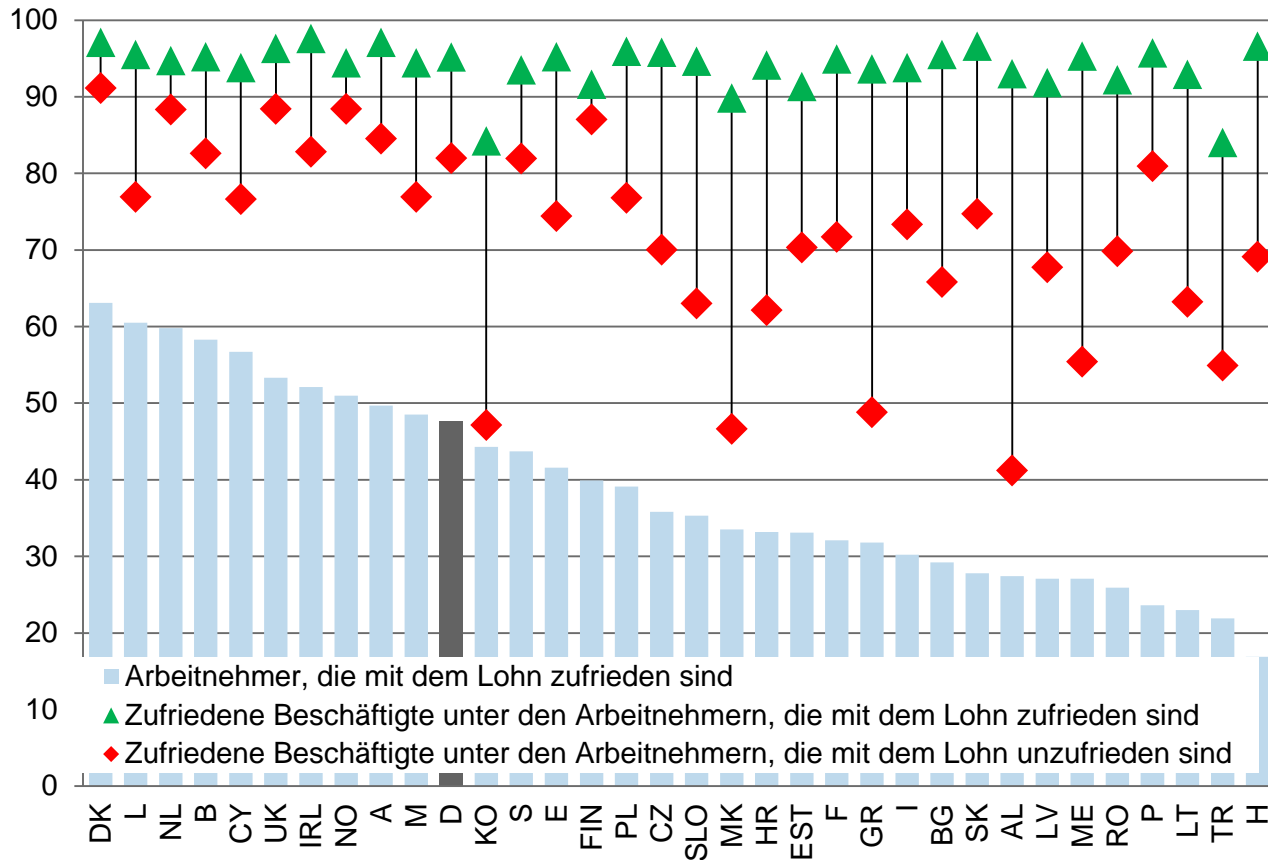


Ansprüche / Vergleiche



Einflussfaktoren: Arbeitserträge

Arbeits- und Einkommenszufriedenheit in Europa – 2010



Bildquelle: Knipsit-Fotolia

Anteil der Beschäftigten in Prozent.

Quelle: EWCS 2010; eigene Berechnungen

Ökonometrische Befunde

Arbeitserträge und Arbeitszufriedenheit

Abhängige Variable: Arbeitszufriedenheit (sehr zufrieden oder zufrieden: ja = 1)	Modell 1	Modell 2	Modell 3
	DE	EU27	Gesamt
Lohnzufriedenheit (ja = 1)	+	+++	+++
Gute Karrierechancen (ja = 1)	+	+++	+++
Arbeitsplatzunsicherheit und gute Arbeitsmarktchancen (ja = 1)			
Arbeitsplatzsicherheit und schlechte Arbeitsmarktchancen (ja = 1)	+++	+++	+++
Arbeitsplatzsicherheit und gute Arbeitsmarktchancen (ja = 1)		+++	+++
Unbefristeter Arbeitsvertrag (ja = 1)			+

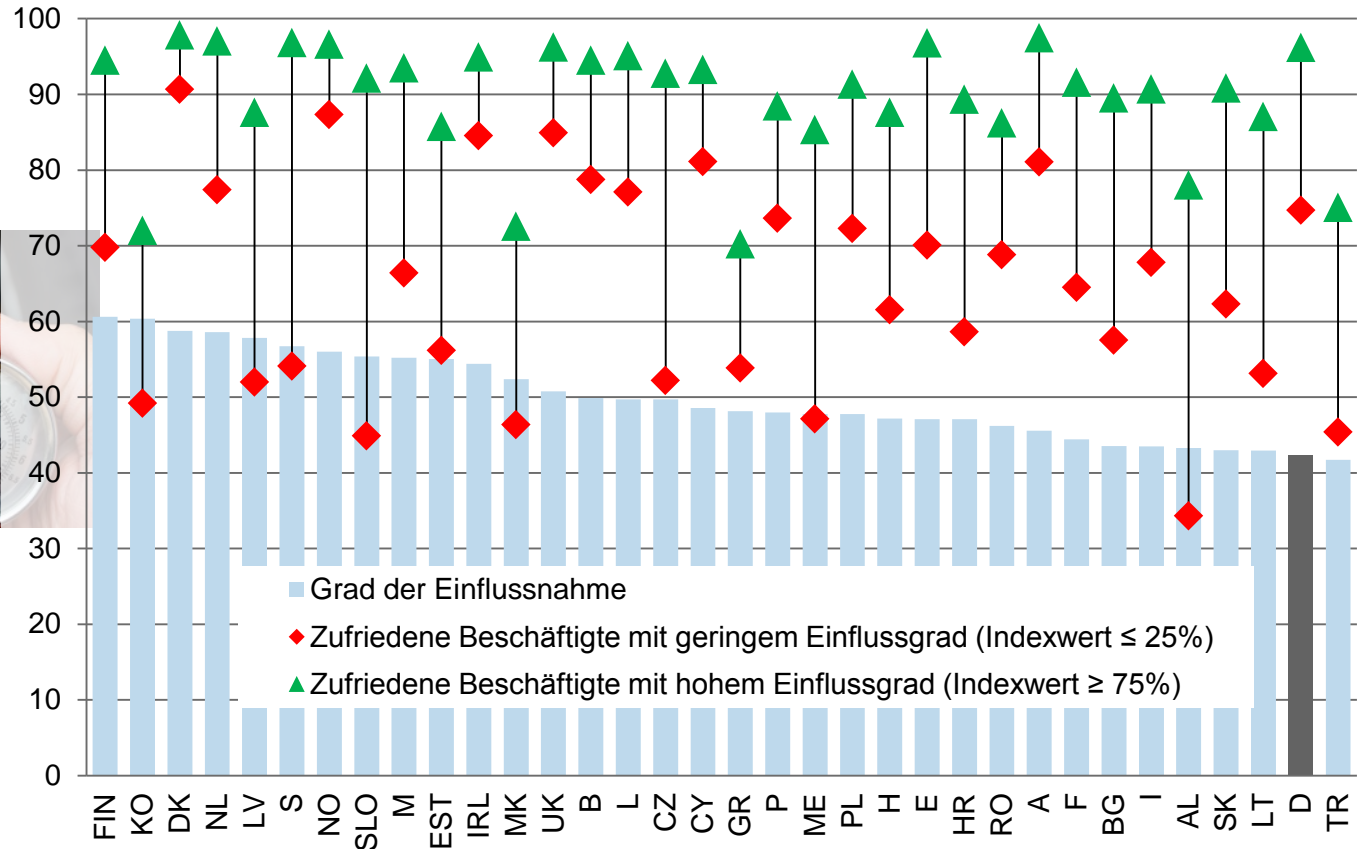
+ 10% Niveau, ++ 5% Niveau und +++ 1% Niveau

Einflussfaktoren: Inhalt und Art der Arbeit

Arbeitszufriedenheit nach Einflussmöglichkeiten – 2010



Bildquelle: nui7711-Fotolia



Anteil der Beschäftigten in Prozent.

Quelle: EWCS 2010; eigene Berechnungen

Ökonometrische Befunde

Inhalt und Art der Tätigkeit und Arbeitszufriedenheit

Abhängige Variable: Arbeitszufriedenheit (sehr zufrieden oder zufrieden: ja = 1)	Modell 1	Modell 2	Modell 3
	DE	EU27	Gesamt
Weiterbildungsmaßnahmen (ja=1)			++
Unterweisung durch Kollegen und Vorgesetzte (on-the-job-training) (ja = 1)			
Problemlösefähigkeit im Job gefragt (ja = 1)			
Komplexe Aufgaben (ja = 1)			-
Möglichkeit, neue Erfahrungen zu sammeln (ja = 1)			
Möglichkeit, den Arbeitsablauf, die Herangehensweise oder die Taktung zu ändern (ja = 1)	++		
Grad der Einflussmöglichkeiten (%)	+++	+++	+++
Gefühl, selber eine gute Leistung zu erbringen		+++	+++
Gefühl, sinnvolle Arbeit zu leisten		++	++
Passende Fähigkeiten zu Arbeitsanforderungen (ja =1)		+++	+++

Quelle: EWCS 2010; eigene Berechnungen (Logit-Regressionen)

Einflussfaktoren: Inhalt und Art der Arbeit

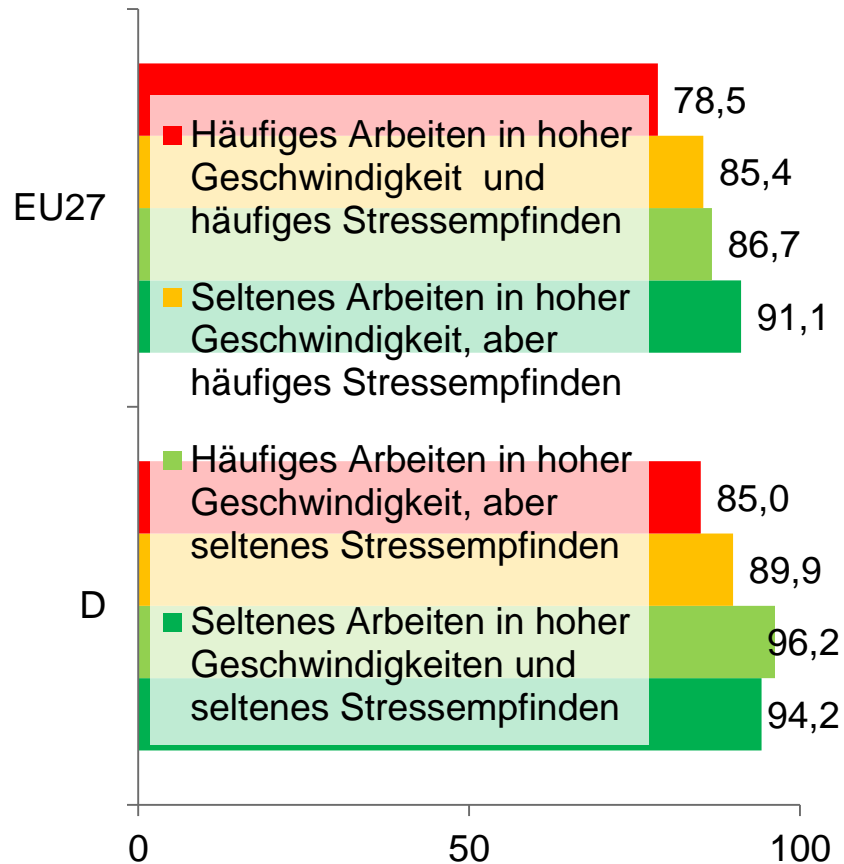
Arbeitszufriedenheit nach Einflussmöglichkeiten

Häufigkeit des Einflusses auf ..	Niemals	Selten	Manchmal	Meistens	Immer
Zielvereinbarung	76,6	85,9	90,5	96,1	94,6
Wahl der Teamkollegen	83,7	88,9	93,0	91,8	97,4
Verwirklichung eigener Ideen	69,6	86,6	90,9	93,2	96,4
wichtige Entscheidungen	69,7	83,8	91,2	93,6	95,8
Arbeitsorganisation	77,9	85,0	90,6	94,2	96,7

Anteil der Befragten in Deutschland, die mit ihrer Arbeit zufrieden oder sehr zufrieden sind, 2010, in Prozent.
Quelle: EWCS 2010; eigene Berechnungen

Einflussfaktoren: Arbeitsbelastung

Arbeitszufriedenheit nach Stressbelastung – 2010



Bildquelle: nu7711-Fotolia

Anteil der zufriedenen und sehr zufriedenen Beschäftigten nach „Belastungsgruppen“ in Prozent,
Quelle: EWCS, Eigene Berechnung

Ökonometrische Befunde

Arbeitsbelastung und Arbeitszufriedenheit

Abhängige Variable: Arbeitszufriedenheit (sehr zufrieden oder zufrieden: ja = 1)	DE	EU27	Ge- samt
Abweichung der tatsächlichen von der gewünschten Arbeitszeit (in Wochenstunden)	--	---	---
Wochenendarbeit mindestens einmal im Monat (ja = 1)		-	---
Schichtdienst (ja = 1)		--	---
Anzahl der Tage mit mehr als 10 Arbeitsstunden im Monat		--	
Arbeiten unter hohem Zeitdruck (Häufigkeit)	+	---	---
Genügend Zeit, die Arbeit zu erledigen (Häufigkeit)		+++	+++
Seltenes Arbeiten in hoher Geschwindigkeit und häufiges Stressempfinden (ja = 1)		---	---
Häufiges Arbeiten in hoher Geschwindigkeit und seltenes Stressempfinden (ja = 1)			
Häufiges Arbeiten in hoher Geschwindigkeit und häufiges Stressempfinden (ja = 1)		---	---
Grad der physischen Belastungen am Arbeitsplatz (%)		---	---
Grad der physischen Belastungen bei Ausführung der Arbeit (%)		---	---

Quelle: EWCS 2010; eigene Berechnungen (Logit-Regressionen)

Einflussfaktoren: Arbeitsbelastung

- **Geringe physische Belastungen:**
 - am Arbeitsplatz (extreme Temperaturen, Dämpfe etc. (Platz 4))
 - bei der Ausführung der Tätigkeit (schmerzhafte Arbeitshaltung, Heben etc. (Platz 12))
- **Hohe psychische Belastungen: Zeitdruck, Stress, Arbeiten in hohem Tempo**

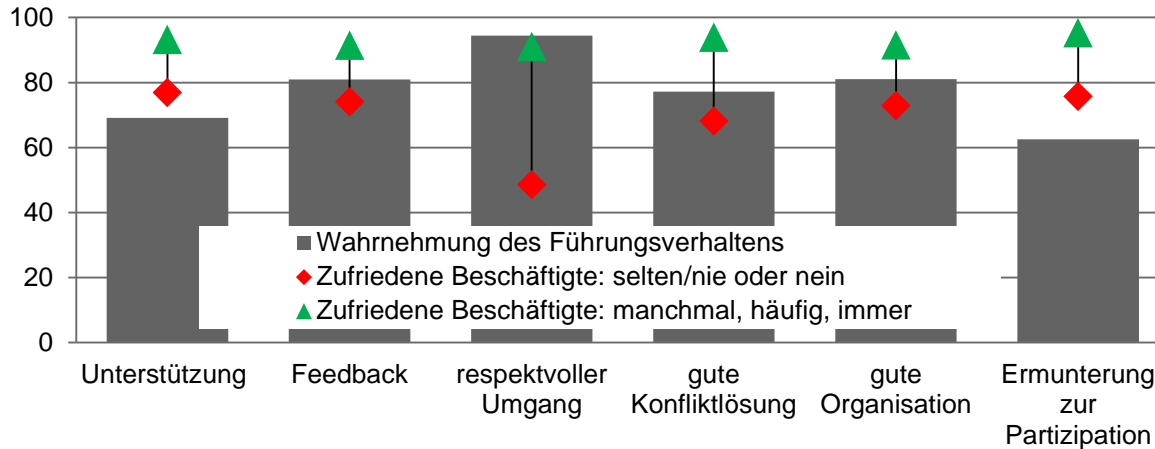
	Arbeiten in hoher Geschwindigkeit (mind. die Hälfte der Zeit)	Arbeiten unter Zeitdruck (mind. die Hälfte der Zeit über)	Stress bei der Arbeit (zumindest gelegentlich)	Genug Zeit die Arbeit zu erledigen (zumindest gelegentlich)
D	57,3%	54,6%	79,1%	87,4%
EU 27	45,7%	48,2%	66,3%	90,9%

- Nur 19,1% geben an ihre Arbeit beeinflusse die Gesundheit negativ (EU27: 24,2%)

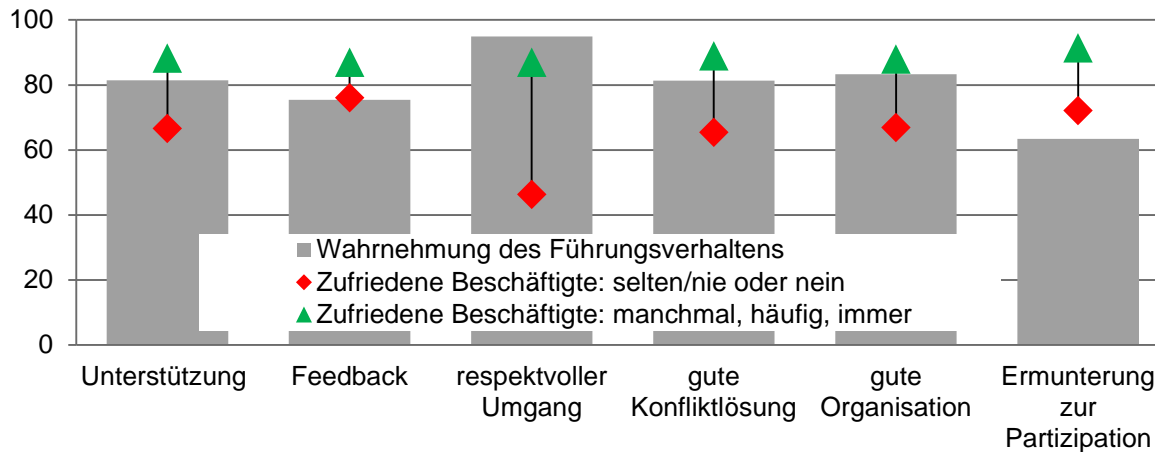
Quelle: EWCS 2010, eigene Berechnungen

Einflussfaktor: Führung

Arbeitszufriedenheit und Führungsverhalten – 2010



Bildquelle: 23514628_S-Fotolia



Feedback: Vorgesetzter gibt Feedback. Respekt: Vorgesetzter behandelt Mitarbeiter respektvoll. Konfliktlösung: Vorgesetzter kann Konflikte gut lösen. Organisation: Vorgesetzter ist gut im Planen und Organisieren. Partizipation: Vorgesetzter ermuntert Mitarbeiter, sich an wichtigen Entscheidungen zu beteiligen. Unterstützung: manchmal, häufig oder immer.

Quelle: EWCS, eigene Berechnungen

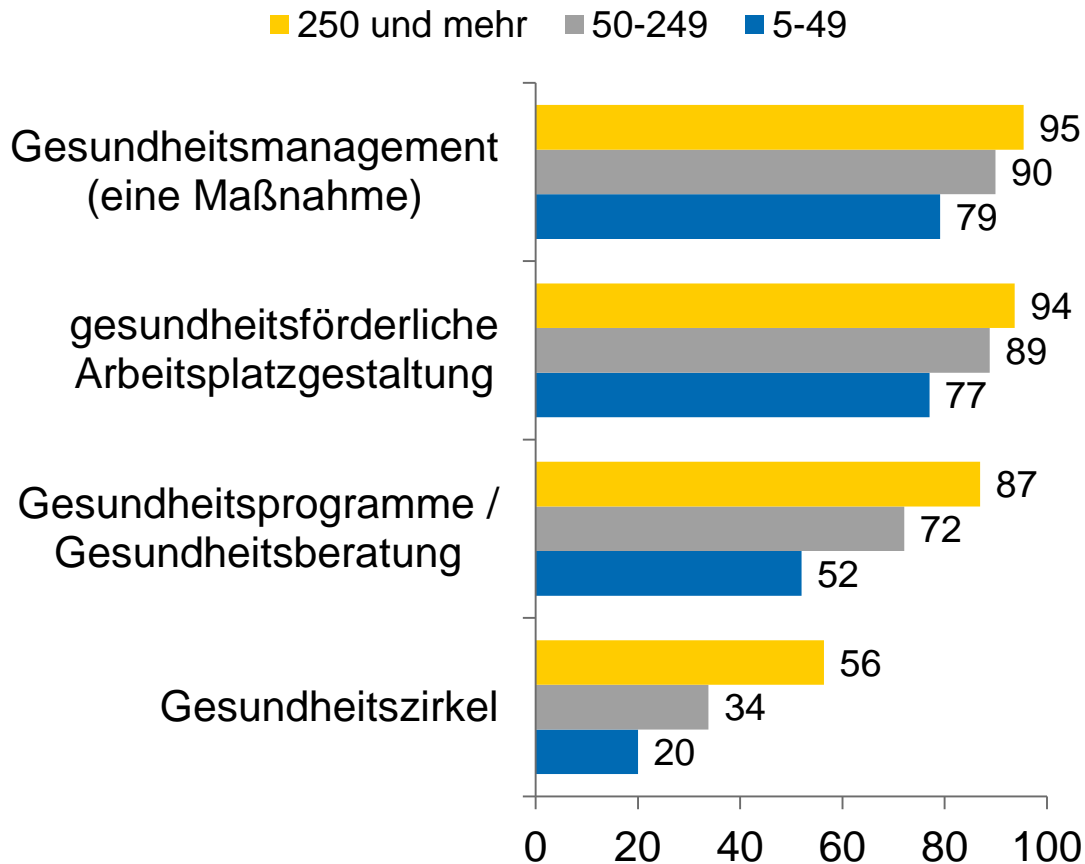
Ökonometrische Befunde

Arbeitsklima und Arbeitszufriedenheit

Abhängige Variable: Arbeitszufriedenheit (sehr zufrieden oder zufrieden: ja = 1)	Modell 1	Modell 2	Modell 3
	DE	EU27	Gesamt
Unterstützung durch die Kollegen			
Unterstützung durch den Vorgesetzten	+++	+++	+++
Führungsperson gibt Feedback (ja = 1)			
Führungsperson pflegt respektvollen Umgang (ja = 1)		+++	+++
Führungsperson ist gut im Lösen von Konflikten (ja = 1)	+++	+++	+++
Führungsperson ist gut im Organisieren und Planen (ja = 1)		+++	+++
Führungsperson ermutigt zur Beteiligung an wichtigen Entscheidungen (ja = 1)		+++	+++
Belästigung am Arbeitsplatz (ja = 1)	---	---	---

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Anteil der Unternehmen in Prozent in 2013 – Deutschland



Bildquelle: 7280098-Fotolia

Konzept der Lebensphasenorientierung

Empirische Operationalisierung

Basis

Stufe 1 komplementär



alle operativen
Handlungsfelder
abgedeckt

Stufe 2 bedarfsorientiert



- + systematische
Personalplanung
- + regelmäßige
Mitarbeiter-
befragung

Stufe 3 lebensphasenorientiert

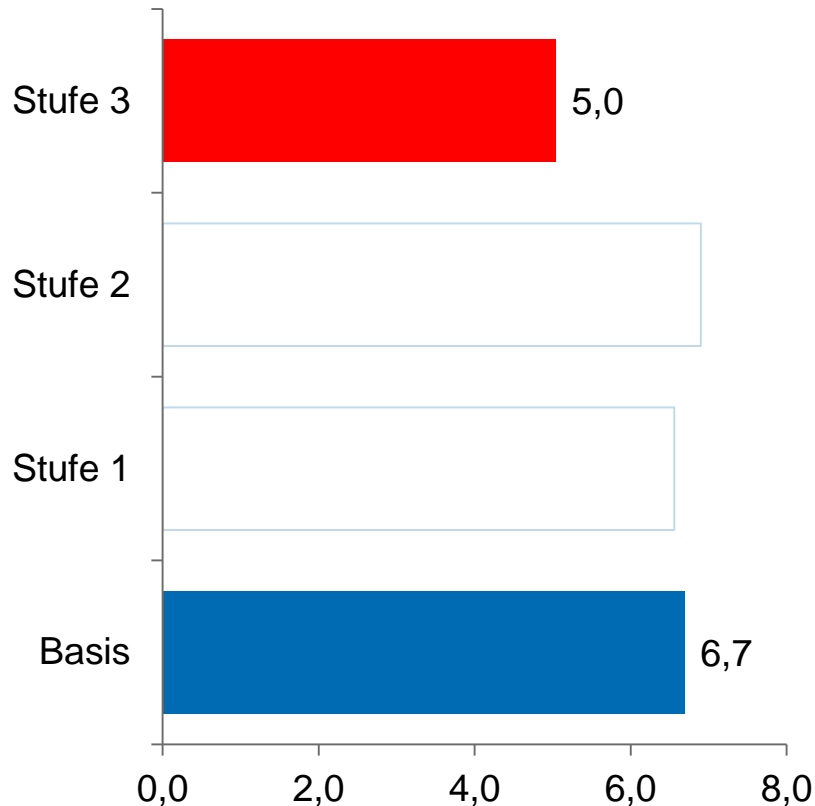


- + systematische
Stärken-/
Schwächenanalyse
- + Führungsleitbild
- + Anpassung an
individuelle
Bedürfnisse der
Mitarbeiter

Steigende Strategieorientierung und Flexibilität des Personalmanagements

Krankenstand und strategisches HRM


Lebensphasenorientierte Unternehmen haben einen niedrigeren Krankenstand



Bildquelle: Sabphoto - Fotolia

Durchschnittliche Anzahl an jährlichen Krankheitstagen pro Beschäftigtem
Quelle: IW-Personalpanel 2013

Fazit

- 
- Arbeitszufriedenheit ist eine Approximation für die Qualität der Arbeit
 - Die Arbeitszufriedenheit in Deutschland ist hoch ..
 - .. selbst bei schlechter Ausprägung einzelner Kriterien
 - Einflussmöglichkeiten sind wichtig – aber ein mittleres Maß reicht aus
 - Führungskräfte sind ein starker Hebel für die Arbeitszufriedenheit
 - Personalmanagement ganzheitlich betreiben
 - Es wird keine Kausalität, sondern lediglich Korrelationen gemessen



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Dr. Oliver Stettes

Leiter

Kompetenzfeld Arbeitsmarkt- und Personalökonomik

 0221 4981-697

 stettes@iwkoeln.de