



Juni 2013

Barometer Edenred Ipsos 2013 Wohlbefinden und die Motivation der Beschäftigten

Wie entwickelt sich die Meinung der deutschen Beschäftigten und ihre Motivation bei der Arbeit im heutigen krisengeprägten Umfeld?

Methodik: Jährliches Edenred-Ipsos-Stimmungsbarometer über das Wohlbefinden und die Motivation der Beschäftigten in sechs europäischen Ländern (Frankreich, UK, Deutschland, Belgien, Spanien und Italien) aus dem Jahr 2013 → In Deutschland wurden vom 20. Februar bis 15. März 800 Beschäftigte befragt.

Eine offensichtliche Feststellung: Wie alle anderen Europäer auch **machen sich die deutschen Beschäftigten heute mehr Sorgen um ihren Arbeitsplatz** als im Vorjahr und 2008. Dieses Ergebnis ist besonders markant und insofern ein Symbol für die generelle Beunruhigung in Beschäftigungsfragen in Europa, als dass die Tatsachen auf dem deutschen Arbeitsmarkt zumindest vorläufig anders stehen (Arbeitslosigkeit sinkt im Vgl. zu 2008: 5,4 % im Vgl. 8,1 %). Hinsichtlich ihrer Chancen, im Falle eines Arbeitsplatzverlustes rasch eine neue Stelle zu finden, zeigen sich die deutschen Arbeitnehmer auch eher skeptisch.

Dennoch haben sie von der Zukunft ihres Unternehmens/ihrer Behörde und ihrer eigenen beruflichen Zukunft eine vertrauensvollere Wahrnehmung als ihre südeuropäischen (inkl. französischen) Kollegen.

- Größtes Anliegen ist der „Erhalt ihres Arbeitsplatzes“: 44 % (+10 im Vgl. 2008), gefolgt vom Gehalt: 38 % (-8 im Vgl. 2008).
- Optimistisch für ihre berufliche Zukunft in ihrem Unternehmen/ihrer Behörde: 69 %, für die Zukunft ihres Unternehmens / ihrer Behörde: 76 %.
- Fürchten Schwierigkeiten, eine vergleichbare Stelle zu finden: 53 % (56 % in der Industrie).
- In ihrer Beziehung zur Arbeit assoziieren die deutschen Beschäftigten „Arbeit“ seltener mit „Sicherheit“: 14 % der deutschen Beschäftigten im Jahr 2013 im Vgl. zu 34 % im Jahr 2008.

Zwei Hauptfolgen:

- **Rückzug auf die Arbeit: Der Arbeit wird dieses Jahr eine größere Bedeutung beigemessen** (man ist 'künstlich' stolzer auf seine Arbeit, weil man eine hat), **wobei die allgemeine Zufriedenheit mit der beruflichen Lage nicht ansteigt** und der Eindruck, zu viel Zeit mit der Arbeit zu verbringen, wächst.
 - Sind häufig 'stolz auf ihre Arbeit': 43 % (+8 im Vgl. 2008) / 'glücklich in ihrer Arbeit': 38 % (+8 im Vgl. 2008) / 'erfüllt': 36 % (+9 im Vgl. 2008). Beschäftigte im Dienstleistungssektor und insbesondere in den Behörden neigen eher dazu, ihre Arbeit mit Stolz, Glück und Erfüllung zu assoziieren, als Industriebeschäftigte.
 - Zufrieden mit ihrer beruflichen Lage: 71 % (-3 im Vgl. 2012 und +6 im Vgl. 2008).
 - Finden 'häufig', dass sie zu Viel Zeit für ihre Arbeit aufwenden: 29 % (+7 im Vgl. 2008).

- **Massive Firmentreue:** Ein Großteil der deutschen Beschäftigten erklärt, in ihrem Unternehmen verbleiben zu wollen. Flexibilität stellt unter den heutigen Gegebenheiten in Europa und trotz der guten Lage in Deutschland ein Risiko dar. Normalerweise zeigen sie sich in ihren Aussagen auch weniger 'untreu' als die südeuropäischen Beschäftigten.
 - ➔ Sagen aus, noch nicht an ein Verlassen der Firma gedacht zu haben: 60 %, davon 14 % 'nie' - vergleichbar mit den Werten aus dem Jahr 2008: 69 %, davon 20 % nie

In Europa zeigt sich, dass eine solche Position aus 'Mangel an Alternativen', die naturgemäß frustrierend ist, umso schlechter vertragen wird, als ausgeprägte Unzufriedenheit und hohe Erwartungen an die Firma (berufliche Laufbahn, Anerkennung, Lebensqualität in der Arbeit usw.) damit einher gehen. In Deutschland hingegen scheint eine solche Position keine große Unzufriedenheit oder Frustration zu schaffen. **Der angespannte Arbeitsmarkt beunruhigt die deutschen Beschäftigten zwar, bringt sie aber nicht aus dem Gleichgewicht. Für Deutschland bleibt markant, dass die deutschen Beschäftigten mit ihrer beruflichen Lage, ihrer Lebensqualität am Arbeitsplatz und der Anerkennung ihrer (hohen) Leistung sehr zufrieden sind.**

Darum sind die deutschen Beschäftigten insbesondere im Vergleich zu Südeuropa (Frankreich, Italien, Spanien) auf **hohem, stabilem und sicheren Niveau in ihrer Arbeit motiviert.**

- ➔ Stufen ihre Lebensqualität am Arbeitsplatz auf einer Skala von 8 bis 10 ein: 42 % und Durchschnitt 6,6/10 (Ergebnis steigt im Vgl. 2008: 6,2/10).
- ➔ Zufrieden mit ihrem Grad der Eigenständigkeit bei der Arbeit: 85 %, Arbeitszeiten: 74 %, Stimmung: 75 %, materielle Bedingungen: 71 %, Gleichgewicht Privatleben/Arbeit: 68 %, Beziehungen mit ihrem Vorgesetzten: 73 %.
- ➔ Erklären, „viel + zu viel“ in ihre Arbeit zu investieren: 69 %, davon 12 % 'zu viel' und zufrieden mit der Anerkennung ihrer Leistung: 55 %.
- ➔ Zufrieden mit den Aufstiegsmöglichkeiten in ihrem Unternehmen: 43 % / mit den Weiterbildungsmöglichkeiten: 49 % und mit der Vergütung: 58 %
- ➔ 76 % der deutschen Beschäftigten erklären, dass ihre Motivation „zunimmt“ oder „gleich bleibt“ (im Vgl. zu 68 % im Jahr 2008) wohingegen 22 % erklären, dass ihre Motivation „abnimmt“.

Kernpunkte:

Die deutschen Beschäftigten sind mit ihrer Vergütung generell zufriedener als ihre europäischen Kollegen, **auch mit ihrer Kaufkraft sind sie eher zufriedener als der europäische Durchschnitt.** Nur wenige profitieren jedoch von Sach- und Nebenbezügen (Zusatzrente, Fahrtkostenzuschuss, Geschenkgutscheine usw.), wenn viele Interesse daran zeigen.

- ➔ 66 % der deutschen Beschäftigten sind mit ihrer Kaufkraft zufrieden.
- ➔ Sach- und Nebenbezüge sind sehr gefragt: 82 % der Beschäftigten, die keine Zusatzrente beziehen, 75 % derjenigen, die keinen Fahrtkostenzuschuss bekommen, 75 % der Beschäftigten ohne Benziningutscheine und 62 % derjenigen ohne Geschenkgutscheine hätten diese gerne.

Ihre **Erwartungen an das Unternehmen gehen aber über Vergütungsfragen hinaus.** Die deutschen Beschäftigten sind (zwar seltener als andere, insbesondere südeuropäische Länder) der Meinung, dass die Maßnahmen im Bereich der Kinderbetreuung, der Vorbeugung der psychosozialen Risiken und der Talentförderung unzureichend sind.

- ➔ Als „unzureichend“ werden die Maßnahmen im Bereich der Kinderbetreuung eingestuft: 47 %, Vorbeugung psychosozialer Risiken: 39 %, Talentförderung: 36 %

Die **Aufstellung von HR-Plänen, welche das Anerkennungsniveau fördern,** sollte also unterstützt werden. Zum Beispiel im Rahmen von auf das Mitarbeiterprofil abgestimmten beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten, aktivere und sichtbare Maßnahmen zur Förderung der Lebensqualität am Arbeitsplatz usw.

Ansprechpartnerin:

Ipsos Deutschland: Gudrun Witt / gudrun.witt@ipsos.com

Edenred +33 (0)1 74 31 86 27 / presse@edenred.com