



Krise ohne erhöhte Angst vor Arbeitsplatzverlust



Studie von:

Grass Roots Germany GmbH



Erstellt von:

Wiebke Erprath



Datum:

31.01.2010

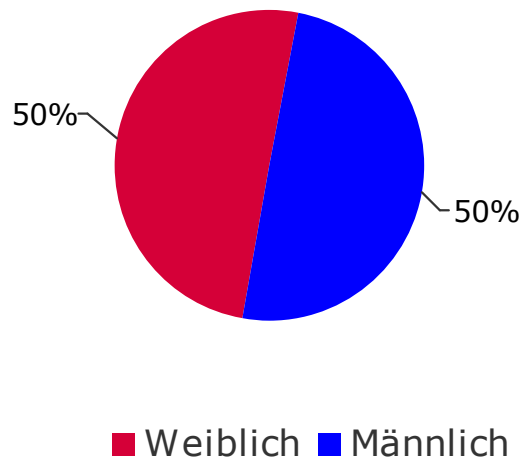


Methodik

Anzahl der Befragten	1.386
Erhebungszeitraum	15.01.-19.01.2009
Erhebungsmethode	<ul style="list-style-type: none">• Online• Geschlossene Antwortvorgaben
Repräsentativität	<ul style="list-style-type: none">• Zufallstichprobe aus dem Konsumentenpanel der Grass Roots Germany GmbH
Themen der Befragung	<ul style="list-style-type: none">• Angst vor Arbeitsplatzverlust generell und vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise• Gründe für Berufstätigkeit• Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber und Determinanten• Beeinflussbarkeit der Arbeitsmotivation und des Engagements• Belohnungen, Anreize und deren Wirksamkeit

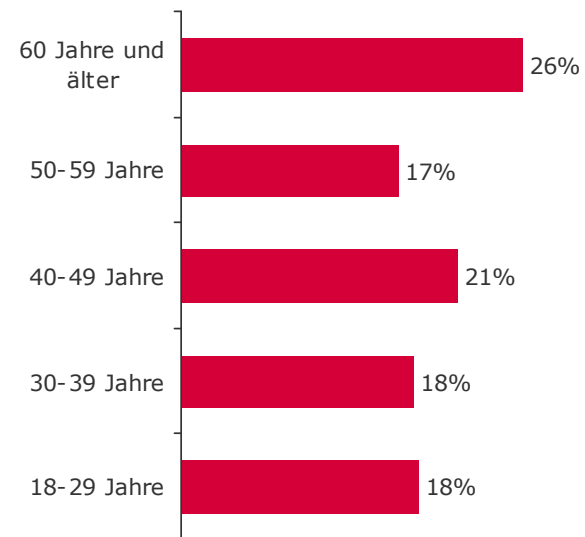
Soziodemografie 1/2

Geschlecht



n = 1.383

Alter

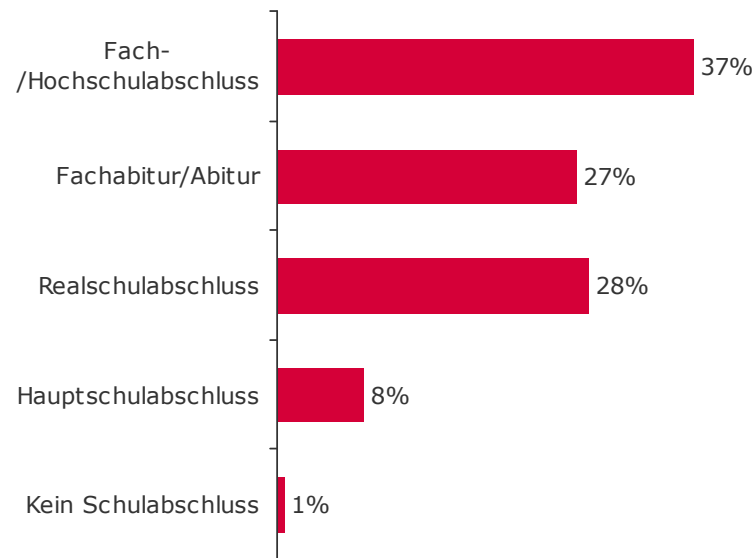


n = 1.378



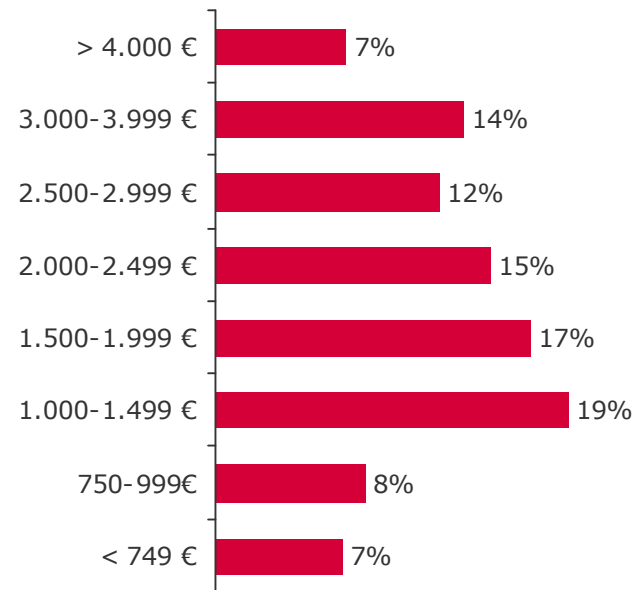
Soziodemografie 2/2

Schulbildung



n = 1.369

Verfügbares Haushaltsnettoeinkommen



n = 1.166



Arbeitsplatzverlust

Frage: Haben Sie Angst vor einem Arbeitsplatzverlust?



n = 1.301

Frage: Haben Sie seit der Wirtschaftskrise mehr Angst vor einem möglichen Arbeitsplatzverlust als zuvor?



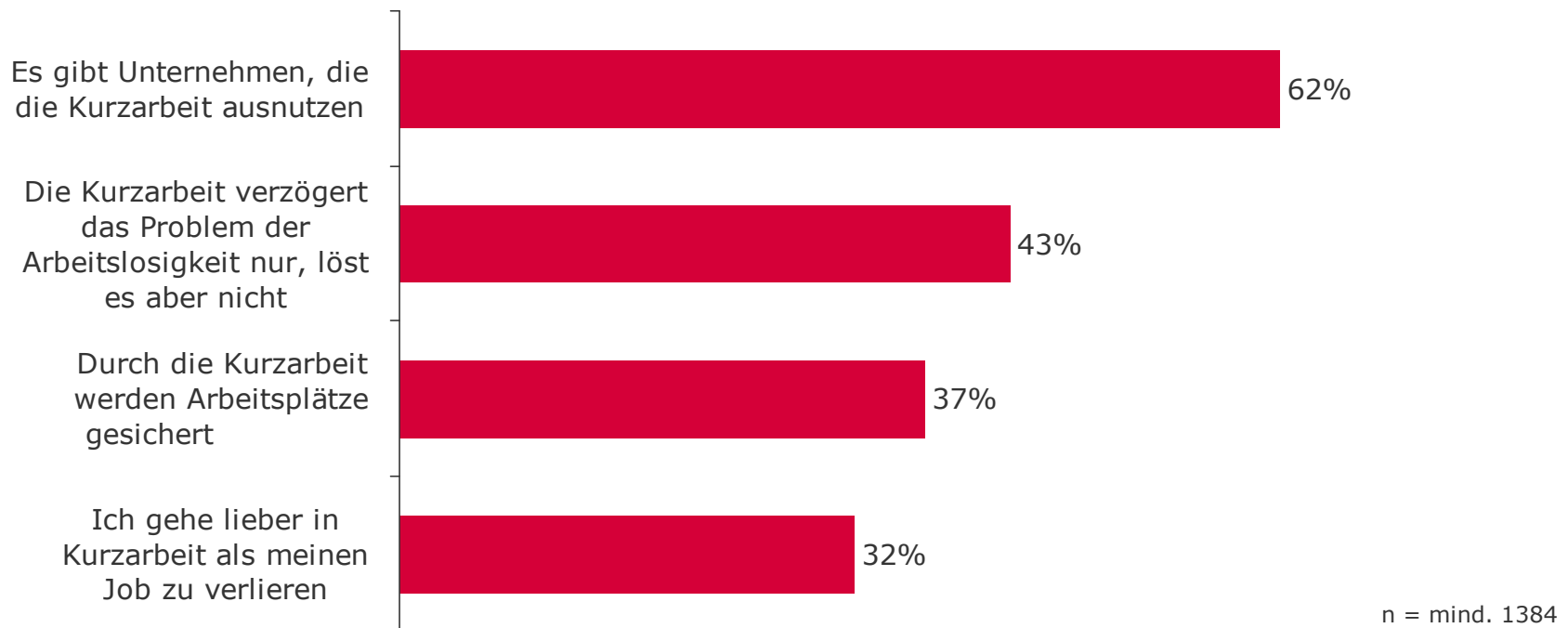
n = 1.322

➔ Lediglich 1/3 der Befragten hat aktuell Angst vor einem Arbeitsplatzverlust. Ebenfalls lediglich 1/3 der Befragten hat aufgrund der Wirtschaftskrise mehr Angst vor einem Arbeitsplatzverlust als zuvor.



Meinung zur Kurzarbeit

Frage: Welche Meinung haben Sie zur Kurzarbeit?

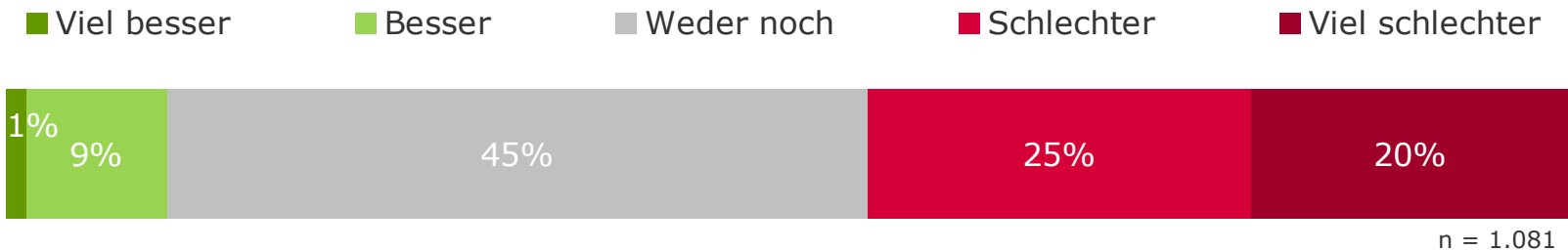


⇒ Fast 2/3 der Befragten unterstellt Unternehmen, dass diese die Kurzarbeit unberechtigterweise zu ihren Gunsten ausnutzen. Nur 1/3 bevorzugt die Kurzarbeit vor einem möglichen Arbeitsplatzverlust.

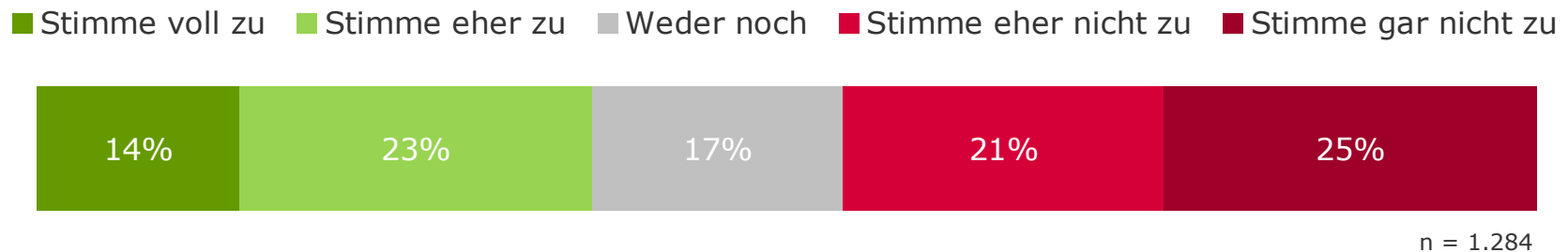


Jobcenter vs. Bundesagentur für Arbeit

Frage: Wie beurteilen Sie die Jobcenter der Bundesagentur für Arbeit im Vergleich zur früheren Vermittlung der Arbeitsämter?



Frage: Inwieweit stimmen Sie der Forderung zu, die Bundesagentur für Arbeit zu privatisieren?



⇒ Fast die Hälfte der Befragten beurteilt die Jobcenter der Bundesagentur für Arbeit schlechter als die ehemaligen Arbeitsämter. Einer Privatisierung stimmt jedoch nur ein gutes Drittel der Befragten zu.



Arbeitszeit

Frage: Welche Arbeitszeiten wären Ihnen persönlich am liebsten?

- Vollzeit, ca 40 Std Woche
- 3/4 Stelle, ca 30 Std Woche
- 1/2 Stelle, ca 20 Std Woche
- Minijob 400EUR-Basis



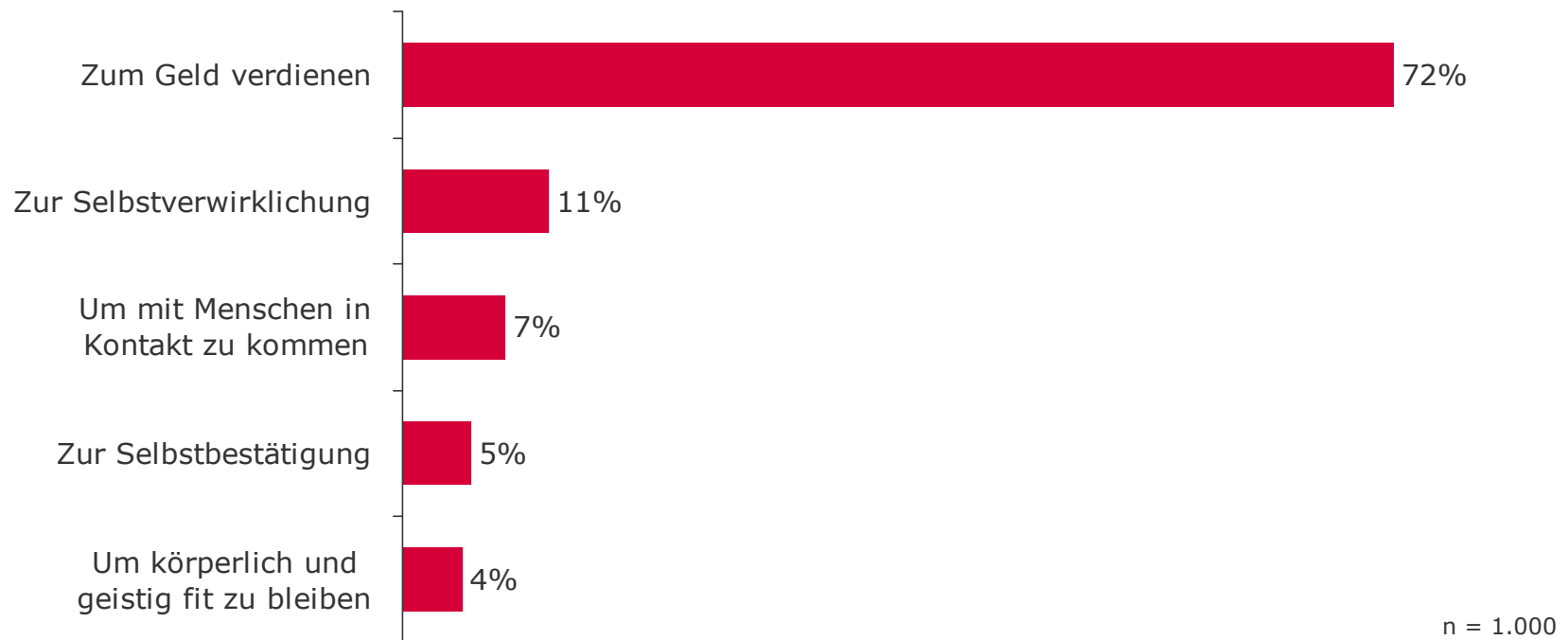
n = min. 1.322

⇒ Fast 2/3 der Befragten bevorzugt eine Vollzeitstelle. Insgesamt nimmt mit Abnahme des Arbeitsvolumens (und damit auch der Entlohnung) auch die Präferenz dieser Stellen deutlich ab.



Arbeitsantrieb

Frage: Aus welchem Antrieb heraus arbeiten Sie? (Ausschlaggebendster Grund)

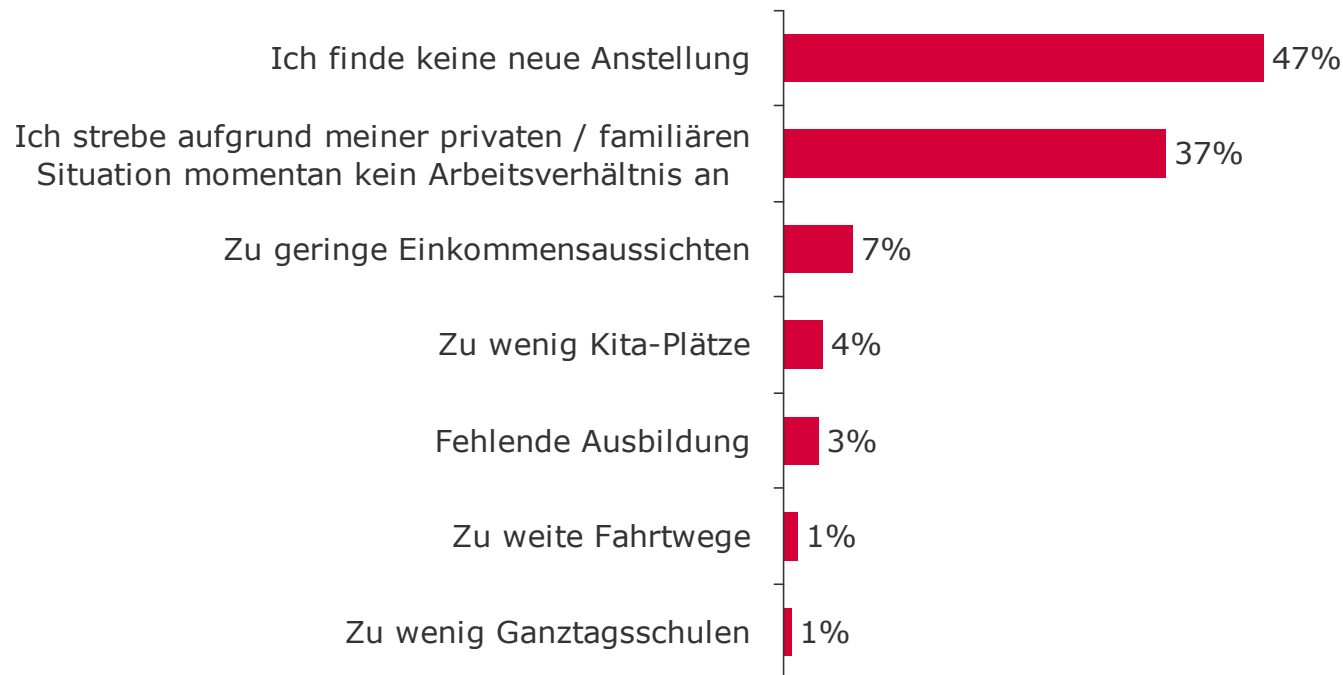


➔ Über 2/3 der Befragten geben als Hauptgrund der Arbeitsmotivation den monetären Aspekt des Geld Verdienens an. Für immerhin 11% steht die Selbstverwirklichung im Vordergrund.



Gründe für Arbeitslosigkeit

Frage: Warum arbeiten Sie nicht? (Ausschlaggebendster Grund)



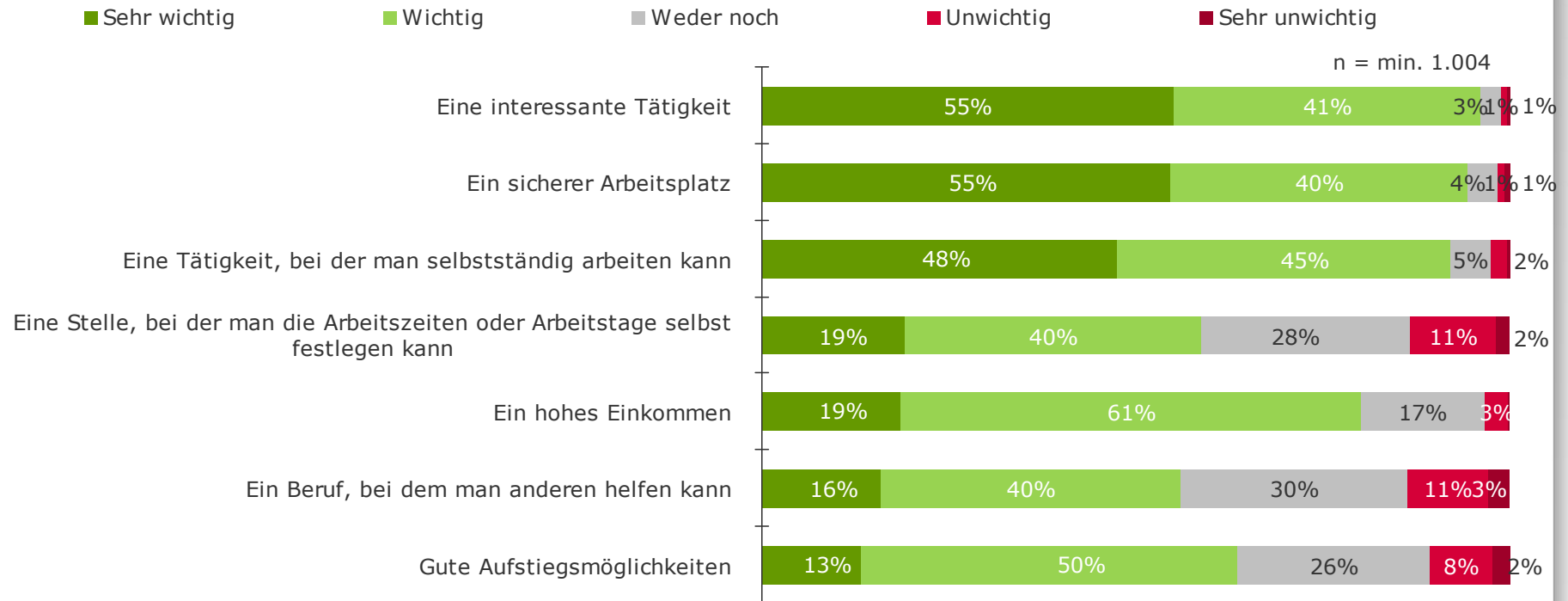
n = 221

- ➔ Ihre derzeitige Arbeitslosigkeit begründet knapp die Hälfte der Befragten damit, keine neue Anstellung zu finden. Über 1/3 strebt aufgrund der familiären Situation kein Arbeitsverhältnis an. Lediglich 5% sehen sich aufgrund fehlender Unterbringungsmöglichkeiten des Nachwuchses gehindert.



Wichtigkeit von arbeitsplatzrelevanten Aspekten

Frage: Wie wichtig sind Ihnen bezogen auf die Arbeit die folgenden Aspekte?

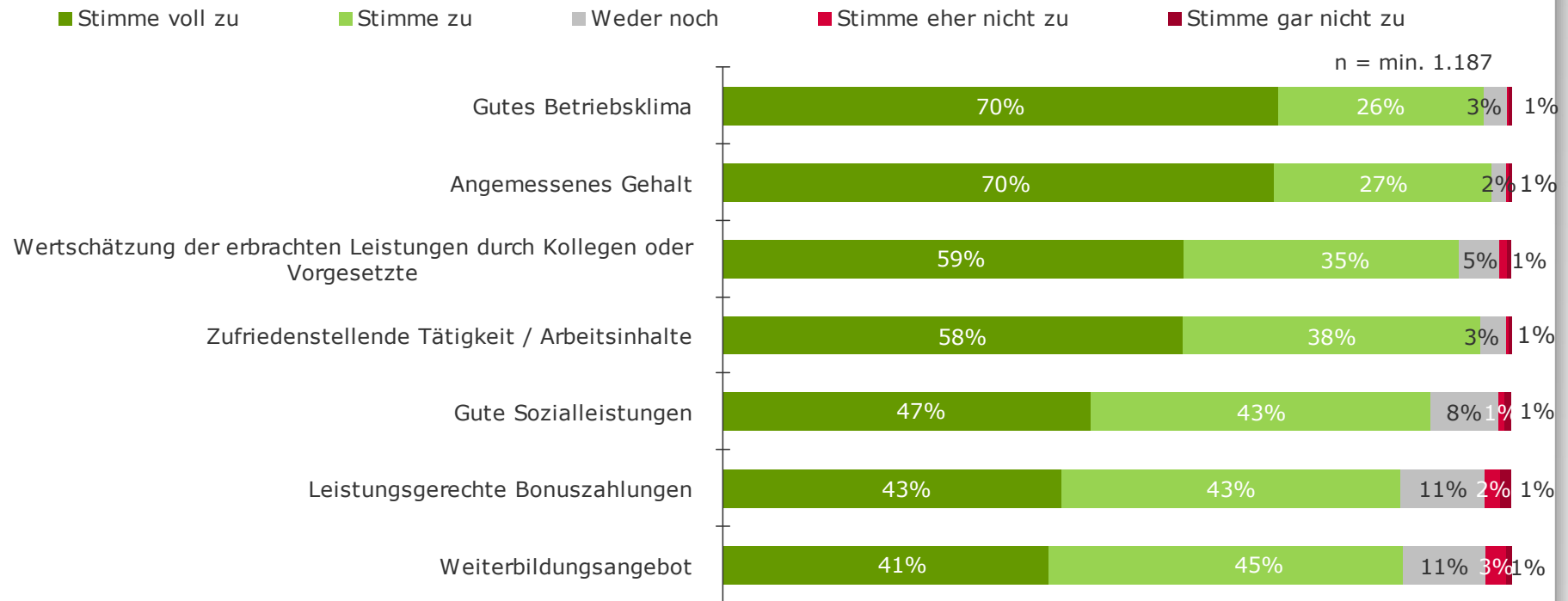


⇒ Fast allen Befragten sind eine interessante Tätigkeit, Arbeitsplatzsicherheit und selbstständiges Arbeiten wichtig. Doch auch ein hohes Einkommen und Flexibilität der Arbeitszeiten sind gewünscht.



Erhöhungspotenzial für Motivation u. Engagement I

Frage: Wie kann ein Arbeitgeber Ihre Motivation und Ihr Engagement an der Arbeit erhöhen?

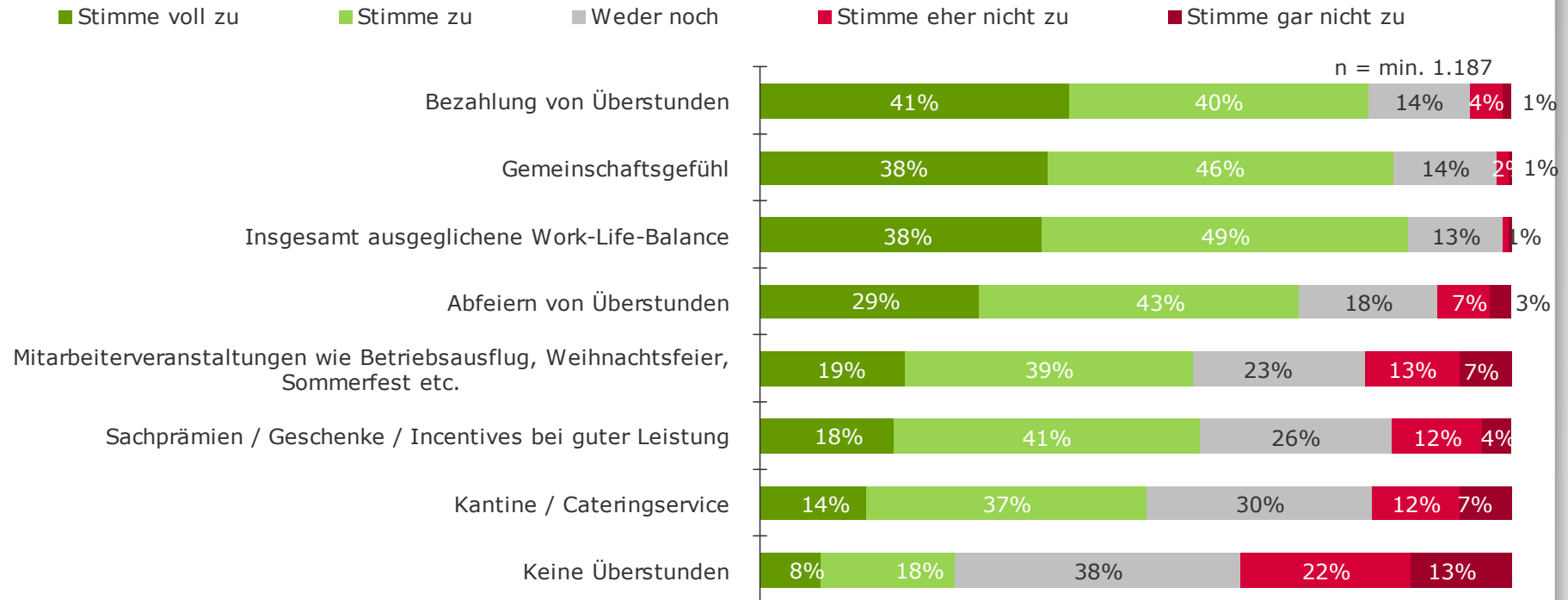


➔ Nach Meinung fast aller Befragten können ein gutes Betriebsklima und ein angemessenes Gehalt die Motivation und das Engagement an der Arbeit deutlich erhöhen.



Erhöhungspotenzial für Motivation u. Engagement II

Frage: Wie kann ein Arbeitgeber Ihre Motivation und Ihr Engagement an der Arbeit erhöhen?

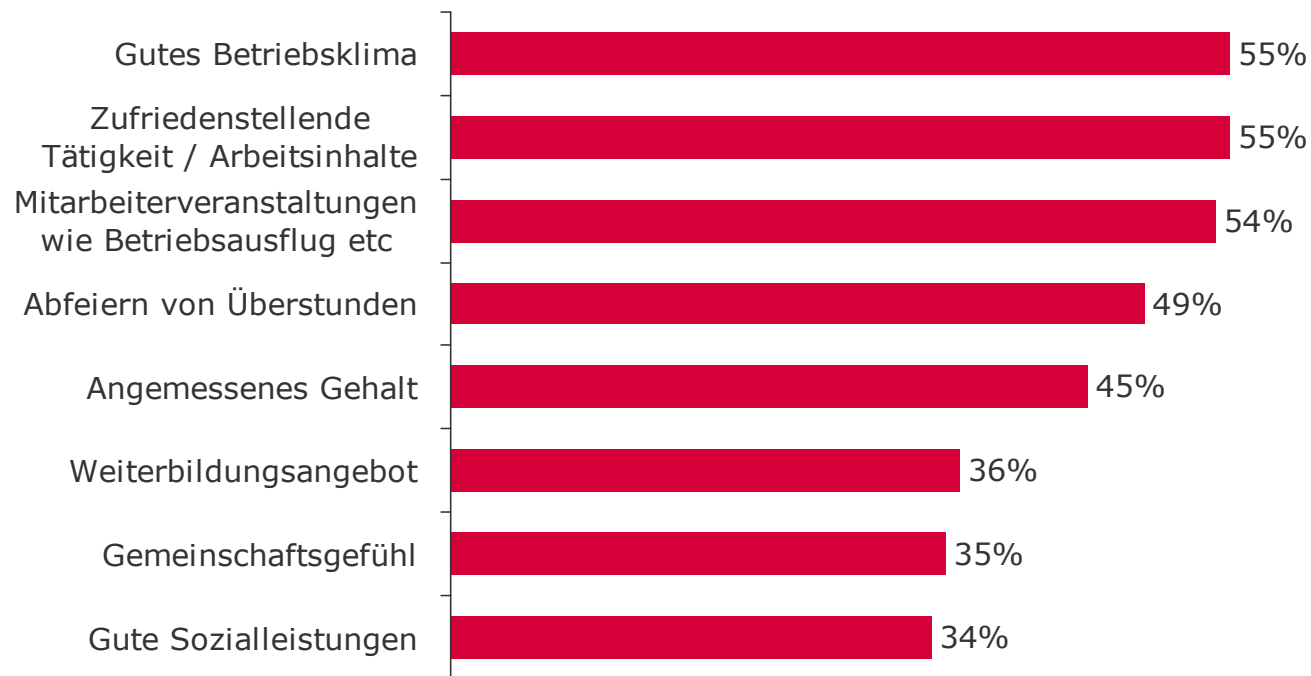


➔ Bei 1/3 der Befragten führt ein pünktlicher Feierabend ohne Überstunden nicht zu erhöhter Motivation. Vielmehr sollten Überstunden aber bezahlt oder ausgeglichen werden. Für über die Hälfte der Befragten stellt die Incentivierung guter Leistung einen Motivations Schub dar.



Umsetzung von Anreizsystemen I

Frage: Welche der oben genannten Aspekte werden in Ihrer Firma bereits umgesetzt?



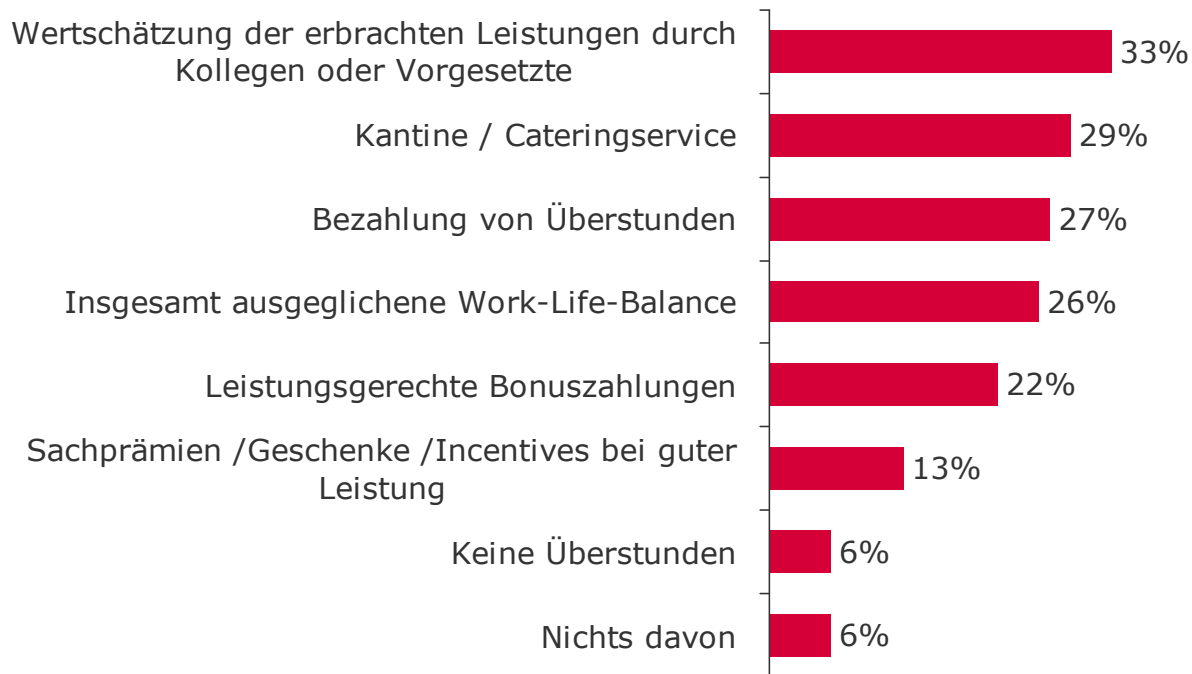
n = mind. 1.019

➔ Über die Hälfte der Befragten sind mit ihrem Betriebsklima und ihrem Arbeitsinhalt zufrieden. Knapp die Hälfte fühlt sich angemessen entlohnt.



Umsetzung von Anreizsystemen II

Frage: Welche der oben genannten Aspekte werden in Ihrer Firma bereits umgesetzt?



n = mind. 1.237

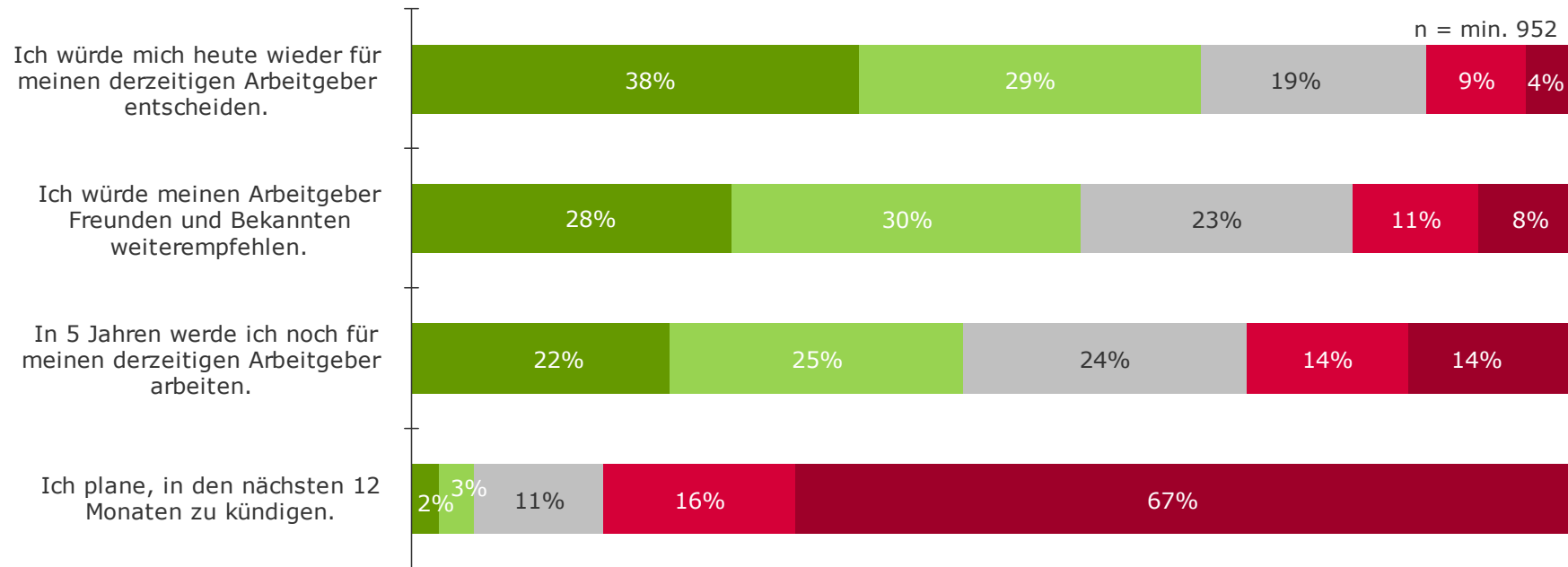
➔ Nur ¼ der Befragten sieht für sich persönliche eine ausgeglichene Work-Life-Balance umgesetzt. In nur 13% der Betriebe wird derzeit eine Incentivierung guter Leistung umgesetzt.



Arbeitszufriedenheit

Frage: Wie stehen Sie den folgenden Aussagen gegenüber?

■ Bestimmt ■ Wahrscheinlich ■ Vielleicht ■ Wahrscheinlich nicht ■ Bestimmt nicht

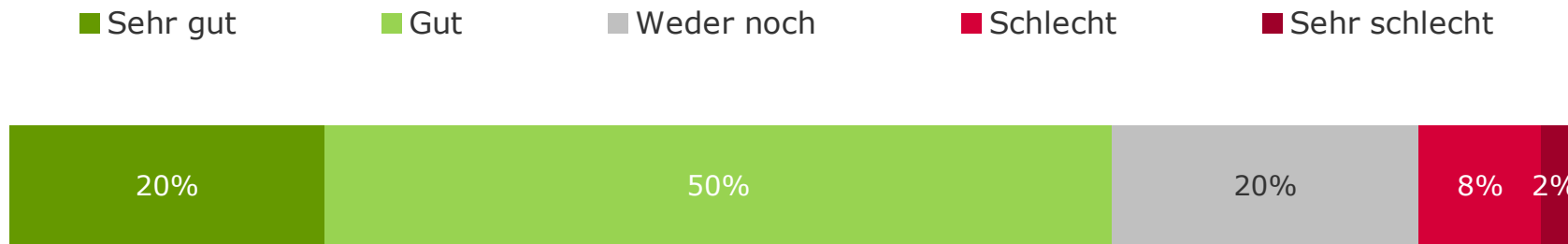


➔ Knapp 70% der Befragten würde sich wieder für den Arbeitgeber entscheiden. Knapp die Hälfte würde ihren Arbeitgeber weiterempfehlen. 83% der Befragten halten eine Kündigung im nächsten Jahr für unwahrscheinlich.



Arbeitgeberbewertung

Frage: Wie bewerten Sie insgesamt das Unternehmen, bei dem Sie derzeit beschäftigt sind?



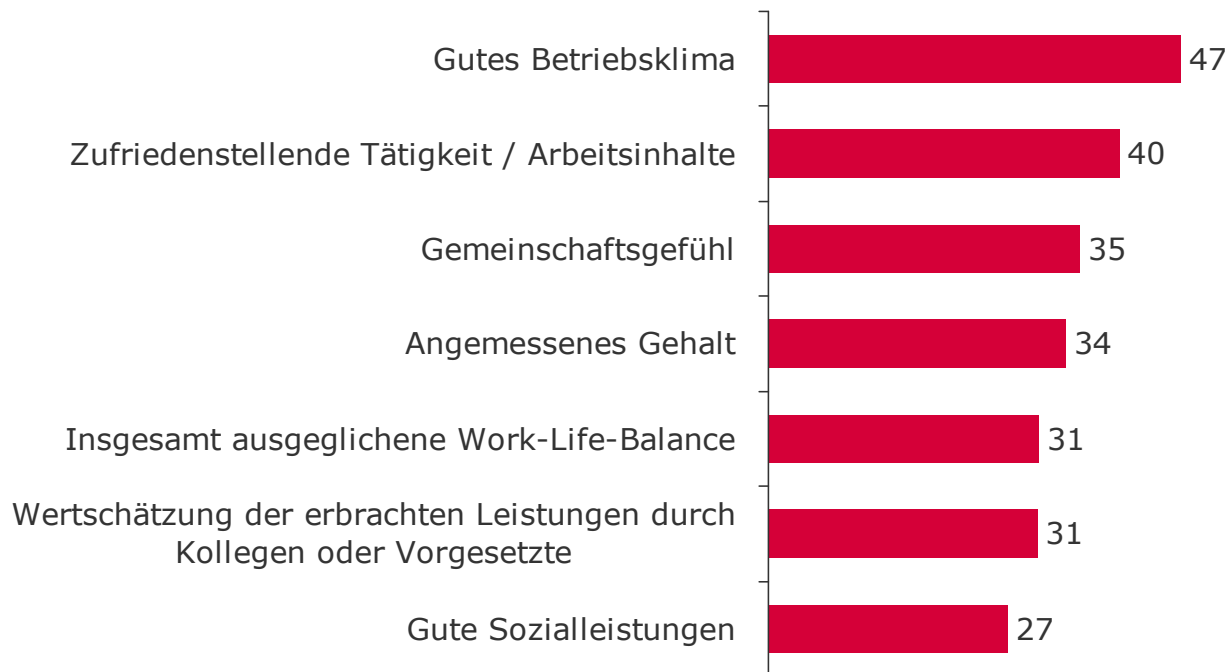
n = 966

➔ 70% der Befragten Arbeitnehmer bewerten ihren Arbeitgeber gut. Lediglich 10% sind unzufrieden. 20% sind indifferent.



Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit I

Importance Index = Korrelation zwischen der Zufriedenheit mit dem Unternehmen und derzeit eingesetzten Instrumenten
Nicht-linearer Korrelationskoeffizient ETA*100



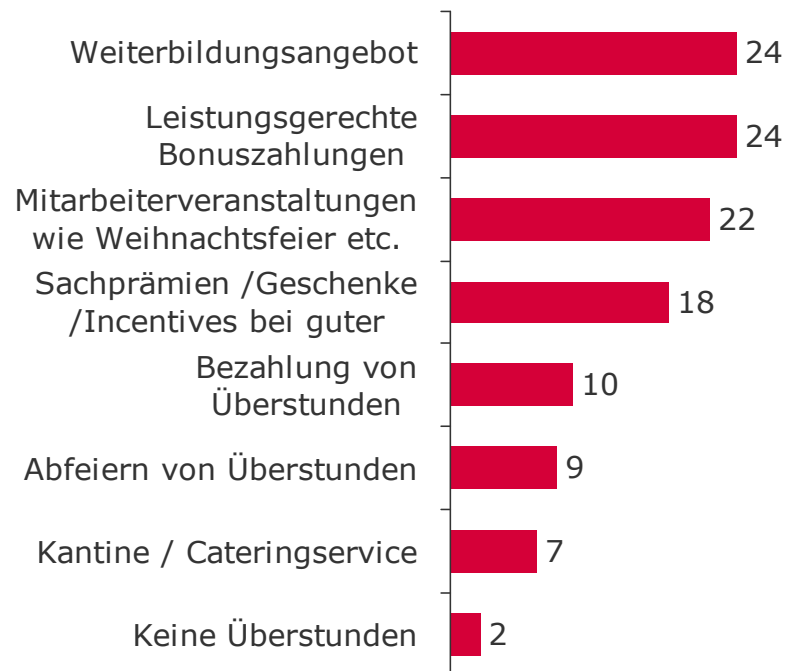
n = 966

➔ Vor allem bei Vorliegen eines guten Betriebsklimas und einer zufriedenstellenden Tätigkeit, sind die befragten Arbeitnehmer mit ihrem Arbeitgeber zufrieden.



Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit II

Importance Index = Korrelation zwischen der Zufriedenheit mit dem Unternehmen und derzeit eingesetzten Instrumenten
Nicht-linearer Korrelationskoeffizient ETA*100



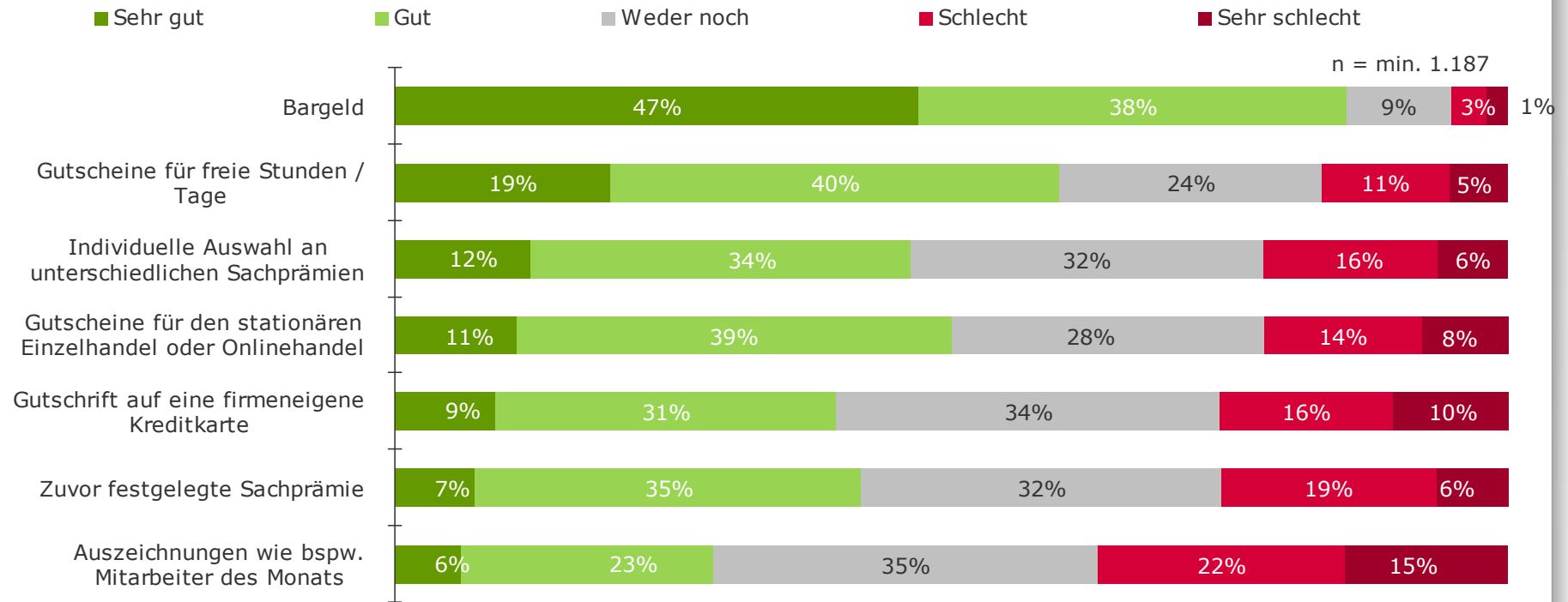
n = 966

- ➔ Absente Überstunden und oder das Abfeiern von Überstunden wirken sich kaum auf die Arbeitszufriedenheit aus. Zwischen Incentivierung guter Leistung und der Arbeitszufriedenheit lässt sich ein positiver Zusammenhang feststellen.



Beurteilung von Belohnungen durch Arbeitgeber

Frage: Wie beurteilen Sie die folgenden Formen von Belohnungen durch den Arbeitgeber?

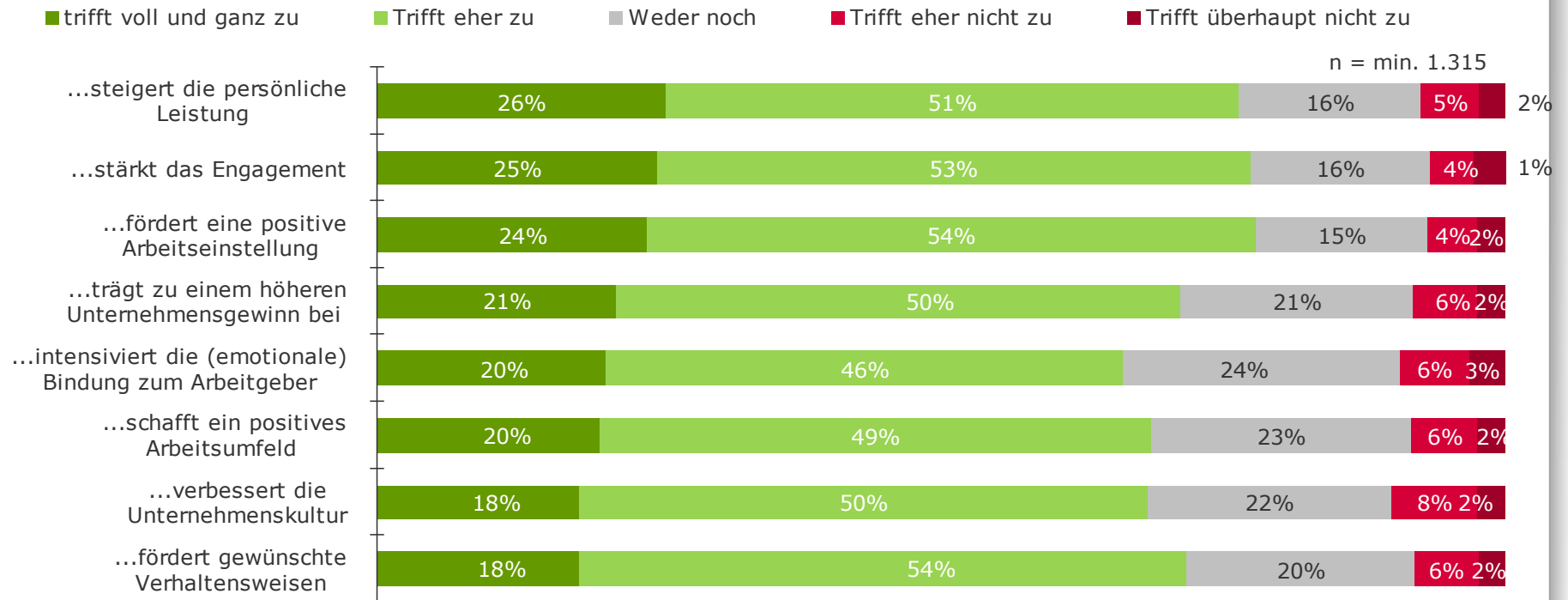


➔ Als Belohnungsform wird von fast allen Befragten Bargeld präferiert. Doch auch Gutscheine für Freizeit liegen hoch im Kurs, dicht gefolgt von Gutscheinen für den (Versand-) Handel oder der Auswahl unter verschiedenen Sachprämien.



Beurteilung von Motivationsprogrammen

Frage: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? Ein Motivationsprogramm...



⇒ Insgesamt stimmen fast durchgehend 70% der Befragten zu, dass Motivationsprogramme in den unterschiedlichsten Bereichen positive Auswirkungen bewirken.



Vielen Dank für Ihr Interesse!



Kontakt:

Wiebke Erprath

Grass Roots Germany GmbH
Prinzenallee 15
40549 Düsseldorf

Tel +49 (0)211 22100-260
Fax +49 (0)211 22100-8260

Email: wiebke.erprath@grg.com

www.grassroots-de.com