



QUO VADIS „ARBEITEN IN DEUTSCHLAND“?

2019

EINE STUDIE VON AVANTGARDE EXPERTS

Quo vadis „Arbeiten in Deutschland 2019“

Studie zeigt: Trotz hoher Arbeitszufriedenheit planen immer mehr ArbeitnehmerInnen einen baldigen Jobwechsel. Und: Die Digitalisierung zwingt zu lebenslangem Lernen.

Eine Studie von AVANTGARDE Experts zur Arbeitszufriedenheit, Digitalisierung und beruflicher Weiterbildung unter ArbeitnehmerInnen in Deutschland

Für Unternehmen ist die Zufriedenheit ihrer Angestellten in Zeiten des Fachkräftemangels wichtiger denn je – denn zufriedene MitarbeiterInnen sind nicht nur produktiver,¹ sie wechseln auch seltener ihren Job. Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit und Home-Office werden für Arbeitgeber daher zu immer wichtigeren Instrumenten im Kampf um die besten MitarbeiterInnen, denn die wollen vor allem eine gute Work-Life-Balance. AVANTGARDE Experts hat im mittlerweile vierten Jahr in Folge über 1.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen 18 und 69 Jahren deutschlandweit nach ihrer Arbeitszufriedenheit befragt. Dabei bezog die bevölkerungsrepräsentative Umfrage auch Aspekte der beruflichen und privaten Weiterbildung sowie der Digitalisierung mit ein. Die Ergebnisse sind positiv und regen dennoch zum Nachdenken an. Für Arbeitgeber und Angestellte bieten sie wichtige Erkenntnisse und Hinweise auf möglichen Handlungsbedarf in den eigenen Betrieben. Die Kernfragen der Studie: Was macht ArbeitnehmerInnen zufrieden? Was führt zum Jobwechsel?

Die repräsentative AVANTGARDE Experts Studie 2019 zeichnet ein realistisches Bild der Arbeitszufriedenheit in Deutschland in Verbindung mit beruflicher Weiterbildung sowie der Digitalisierung. **Methode:** Die Erhebung wurde unter in Deutschland lebenden ArbeitnehmerInnen zwischen 18 und 69 Jahren durchgeführt (N = 1.004). Befragt wurden diese über ein aktiv und passiv rekrutierendes Online Access Panel durch Splendid Research in Hamburg.

Welche Rolle spielt dabei Weiterbildung, gerade in Zeiten des digitalen Wandels?

¹ Oswald, Andrew J. , Proto, Eugenio and SgROI, Daniel. (2015) Happiness and productivity. Journal of Labor Economics, 33 (4). pp. 789-822.

DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Arbeitszufriedenheit

Seit Beginn der Untersuchung im Jahr 2016 **wächst die Zufriedenheit der deutschen ArbeitnehmerInnen stetig**, jedoch verlangsamt sich der Trend. 2019 gaben rund **drei Viertel** der Berufstätigen an, mit ihren Arbeitsbedingungen **zufrieden zu sein**. Dabei sind **Männer tendenziell glücklicher** mit ihrem Job. Interessanter Fakt in diesem Zusammenhang ist auch, dass sich ein **Studium kaum auf die spätere Zufriedenheit** im Job auswirkt. Maßgeblichen **Einfluss** haben das **Gehalt und flexible Arbeitszeiten**. Ein Viertel der Befragten wünscht sich nettere KollegInnen und interessantere Arbeitsinhalte. Zudem haben **45 Prozent der Deutschen das Gefühl, ihr Potential in ihrer aktuellen Aufgabe nicht vollständig ausschöpfen** zu können. **Neue Herausforderungen** wirken sich im Allgemeinen eher **positiv** auf die Arbeitszufriedenheit aus.

Jobwechsel

Der enorme Fachkräftemangel und die dadurch größtenteils paradiesischen Bedingungen für Angestellte und Jobsuchende spiegeln sich immer deutlicher in den Arbeitsansprüchen wider: **Mehr als ein Drittel der ArbeitnehmerInnen plant, ihren Job innerhalb der nächsten sechs Monate zu wechseln**, oder zieht es aktuell in Erwägung. 69 Prozent von ihnen würden sich jedoch **durch eine Gehaltserhöhung von einem Jobwechsel abhalten** lassen. **Knapp ein Drittel wünscht sich mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit und dem Arbeitsort**. Unter denjenigen, die prinzipiell keinen Jobwechsel planen, würden dennoch **58 Prozent durch ein Angebot, das ihnen ein attraktiveres Gehalt verspricht, einen Arbeitsplatzwechsel in Betracht ziehen**. Auch bei vergangenen Jobwechseln galt laut der Studie Gehalt als Hauptmotivator.

Weiterbildung und Digitalisierung

Mehr als die Hälfte der **ArbeitnehmerInnen hält berufliche Weiterbildung für sinnvoll**, insbesondere auch Angebote zur Digitalisierung. Jedoch gaben **nur rund 62 Prozent** an, dass ihr Arbeitgeber **Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung** anbietet – diese meist in Form von **externen Seminaren und für spezielles Fachwissen**. **25 Prozent der Berufstätigen haben sich auch schon einmal privat weitergebildet**. Dabei sind **Präsenzseminare**, entweder eintägig oder mehrtägig, am beliebtesten und werden von den meisten Deutschen gegenüber digitalen Medien bevorzugt. Erstaunlich in Zeiten des digitalen Wandels: **Nur rund ein Viertel kann sich überhaupt vorstellen, Fachwissen über digitale Formate zu erlernen**.

Inhaltsverzeichnis:

1. Arbeitszufriedenheit in Deutschland
2. Trendwende Jobwechsel: Jeder Dritte will wechseln, bei den Jüngeren sogar rund die Hälfte
3. Die größten Einflussfaktoren auf Jobwechsel und Arbeitszufriedenheit: Gehalt bleibt Jobmotivator Nummer 1
4. Alarmzeichen für Chefs und HR-Verantwortliche: Verschenktes Potential – Fast die Hälfte der deutschen ArbeitnehmerInnen fühlt sich unterfordert
5. Eine lohnenswerte Investition: Berufliche Weiterbildung
6. Digitalisierung – Deutschland muss sich fortbilden!
7. Themen und Formate beruflicher Weiterbildung
8. Fazit

DIE ERGEBNISSE IM DETAIL

Kapitel 1

Arbeitszufriedenheit in Deutschland

Die allgemeine Zufriedenheit: Die 1.000 befragten ArbeitnehmerInnen sind durchschnittlich zufrieden mit ihren Arbeitsumständen – **die Zufriedenheit stieg auch konstant von Jahr zu Jahr an**. Die Daten von 2019 zeigen jedoch im Vergleich zu den Vorjahren einen nahezu gleichbleibenden Wert:

72 Prozent² der befragten ArbeitnehmerInnen gaben an, mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden zu sein. Daraus ergibt sich ein Arbeitszufriedenheitsindex von 7,22 – ein leichter Zuwachs zum vergangenen Jahr, 2018 lag der Index bei 7,2.³

In den vergangenen Jahren war das Wachstum wesentlich deutlicher ausgefallen, von 2016 auf 2017 sowie von 2017 auf 2018 war der Index von 6,8 auf 7 bzw. von 7 auf 7,2 angestiegen. 2019 setzt diesem Trend ein Ende. Das Einläuten eines Abwärtstrends lässt sich jedoch nicht beobachten. Gleichzeitig sind aber **mehr Menschen mit ihrer Arbeitssituation "eher unzufrieden"**. Diese gestiegene Anzahl der Unzufriedenen gleicht sich im Durchschnitt durch ein stärkeres Mittelfeld an ArbeitnehmerInnen aus.

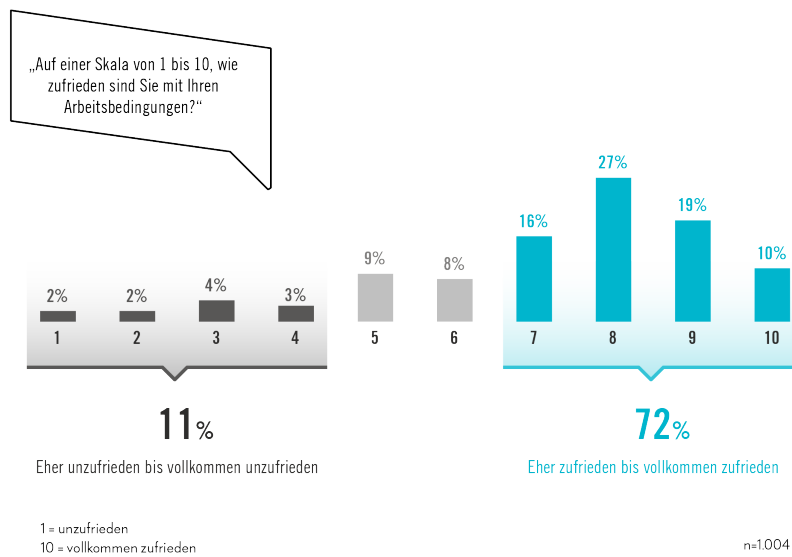


Was sagen Arbeitgeber:⁴ Auch in diesem Jahr deckt sich die Einschätzung mit den befragten Führungskräften. Auf die Frage, wie zufrieden sie ihre Belegschaft einschätzen, antworten nahezu alle zwischen 6 und 8, also „eher zufrieden“ bis hin zu „zufrieden“.

² Zur besseren Lesbarkeit wurden Prozentwerte gerundet. Bei der Summierung der Teilergebnisse kann es dadurch in Einzelfällen zur Abweichung von 100 Prozent kommen.

³ Die Befragten sollten ihre Arbeitszufriedenheit auf einer Skala von 1 bis 10 (1 = unzufrieden, 10 = vollkommen zufrieden) angeben.

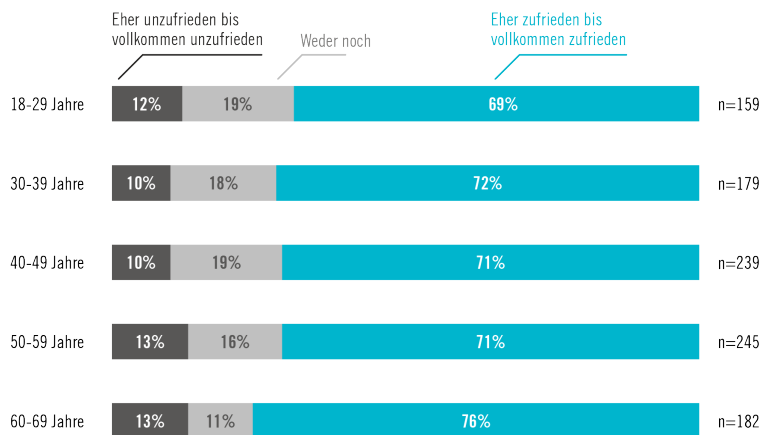
⁴ Flankierende Leitfaden-Interviews mit Führungskräften von u.a. ORACLE, Adobe, ComTeamGroup und Mizuno.



2018 waren nur **8 Prozent** der Befragten „eher unzufrieden“ bis „vollkommen unzufrieden“. **2019** beläuft sich die Zahl nun auf **11 Prozent**.

Auch demografisch lassen sich deutliche Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit erkennen: So gaben mehr Männer als Frauen an, mit ihrem Job zufrieden zu sein. Gleichzeitig sind **in einer Partnerschaft lebende Menschen tendenziell zufriedener mit der Arbeitssituation** (73 Prozent) als Singles (67 Prozent). Auch mit dem **Alter** stieg bei der Befragung die Arbeitszufriedenheit leicht an – von den 18- bis 29-Jährigen betrachten sich 69 Prozent als „eher“ bis „vollkommen zufrieden“, unter den 60- bis 69-Jährigen sind es 76 Prozent.

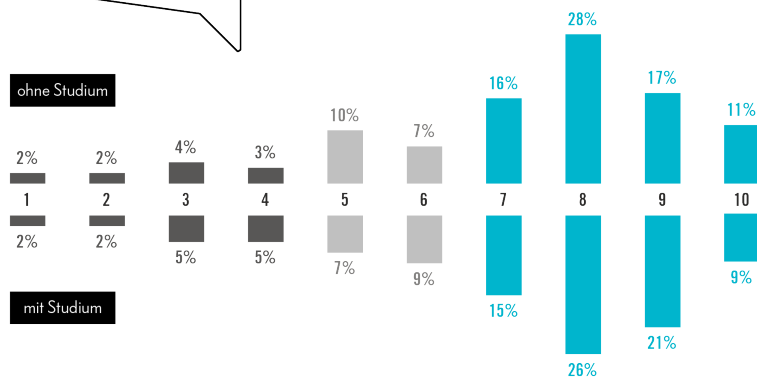
„Auf einer Skala von 1 bis 10, wie zufrieden sind Sie mit Ihren Arbeitsbedingungen?“



n=1.004

Die Art der Anstellung ergibt weitere Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit. Demnach sind **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Vollzeit, die höhere Personalverantwortung übernehmen**, zufriedener. In der Studie 2019 wurden der höchste Schulabschluss, das Beschäftigungsverhältnis (Vollzeit oder Teilzeit) sowie die Personalverantwortung abgefragt.

„Auf einer Skala von 1 bis 10, wie zufrieden sind Sie mit Ihren Arbeitsbedingungen?“

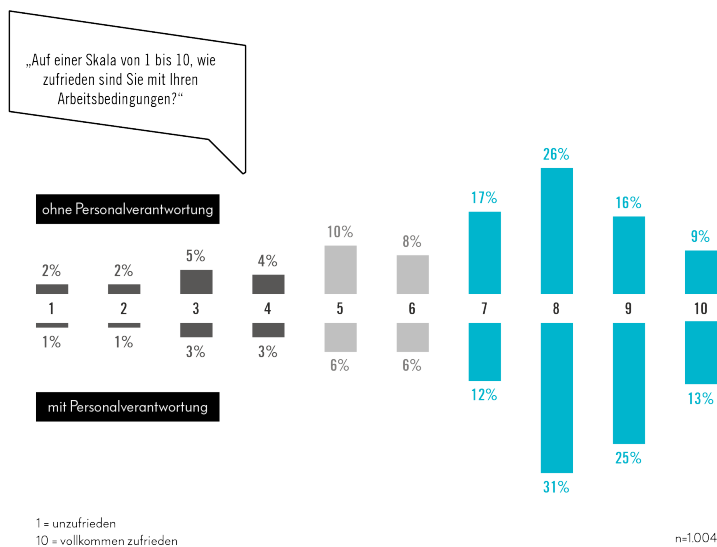


1 = unzufrieden
10 = vollkommen zufrieden

n=1.004

Das Interessante: Mehr als der schulische oder berufliche Abschluss wirken sich **das Beschäftigungsverhältnis und der Grad an beruflicher Verantwortung** auf die Zufriedenheit aus.

AkademikerInnen sind tendenziell geringfügig weniger zufrieden als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Hochschulabschluss. Prägenden Einfluss hat jedoch die Personalverantwortung: Zufrieden sind 81 Prozent der ArbeitnehmerInnen mit Leitungsfunktion, von den ArbeitnehmerInnen ohne Personalverantwortung sind es nur 68 Prozent. In Vollzeit Beschäftigte zeigten sich etwas glücklicher am Arbeitsplatz (72 Prozent) als Teilzeitbeschäftigte (67 Prozent).



Die Studie zeigt also: Die Zufriedenheit deutscher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hängt mit dem Maß an übernommener Verantwortung zusammen – ein Resultat, die auch in anderen Studien bestätigt wurde.⁵ Diese Ergebnisse decken sich mit der Erkenntnis der diesjährigen Studie von AVANTGARDE Experts, dass auch neue Herausforderungen im Arbeitsalltag glücklicher machen: 55 Prozent gaben an, neue Herausforderungen würden sich im Job positiv auf ihre Arbeitszufriedenheit auswirken.



Was sagen Arbeitgeber: Auch hier herrscht die Meinung, dass neue Herausforderungen für mehr Zufriedenheit am Arbeitsplatz sorgen können. Zudem fordern die befragten Führungskräfte aufgrund der zunehmenden Komplexität durch die Digitalisierung mehr Verantwortungsübernahme auch auf Arbeitgeberseite.

⁵ <https://www.roberthalf.de/sites/roberthalf.de/files/pdf/noindex/robert-half-deutschland-gluecklich-arbeiten.pdf>
Seite 7 von 33

Kapitel 2

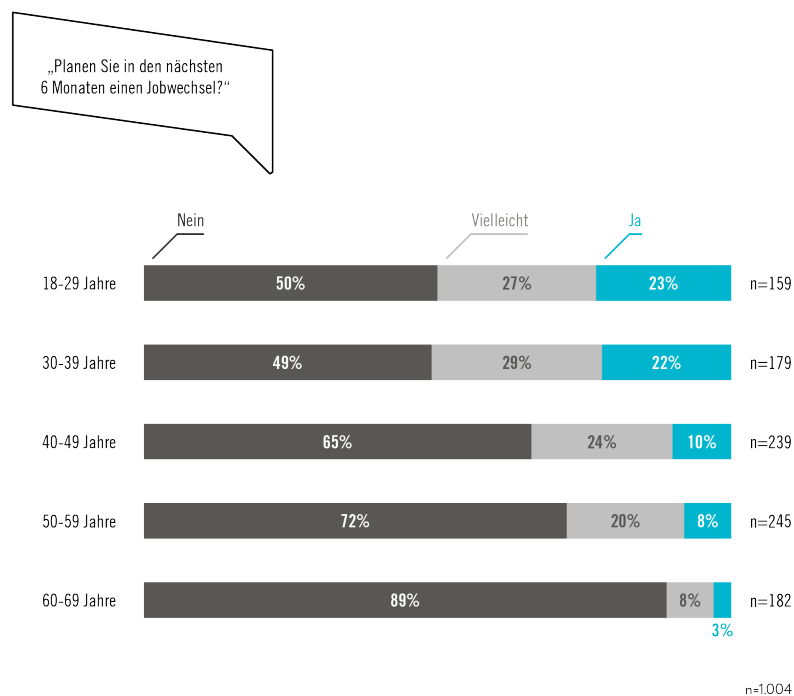
Trendwende Jobwechsel: Jeder Dritte will wechseln, bei den Jüngeren sogar rund die Hälfte

Die Deutschen suchen sich allgemein eher ungern einen neuen Job – mehr als die Hälfte gab an, den Arbeitgeber in den vergangenen zehn Jahren kein einziges Mal gewechselt zu haben. Dennoch zieht nun jede/r dritte ArbeitnehmerIn in den nächsten sechs Monaten einen Jobwechsel in Erwägung, vor einem Jahr war es noch jede/r Fünfte! Und nur 25 Prozent derjenigen, die keinen Jobwechsel anstreben, würden sich selbst durch hohe Anreize nicht umstimmen lassen.

Von 2018 zu 2019 erhöhte sich die Anzahl derjenigen, die über einen Jobwechsel nachdenken, von 20 Prozent auf 35 Prozent.



Jüngere ArbeitnehmerInnen sind dabei um einiges wechselfreudiger als ältere. Knapp die Hälfte aller 18- bis 29-Jährigen kann sich einen Jobwechsel in den nächsten sechs Monaten vorstellen. Bei den 50- bis 59-Jährigen sind es noch 28 Prozent, bei den 60- bis 69-Jährigen nur noch 11 Prozent.



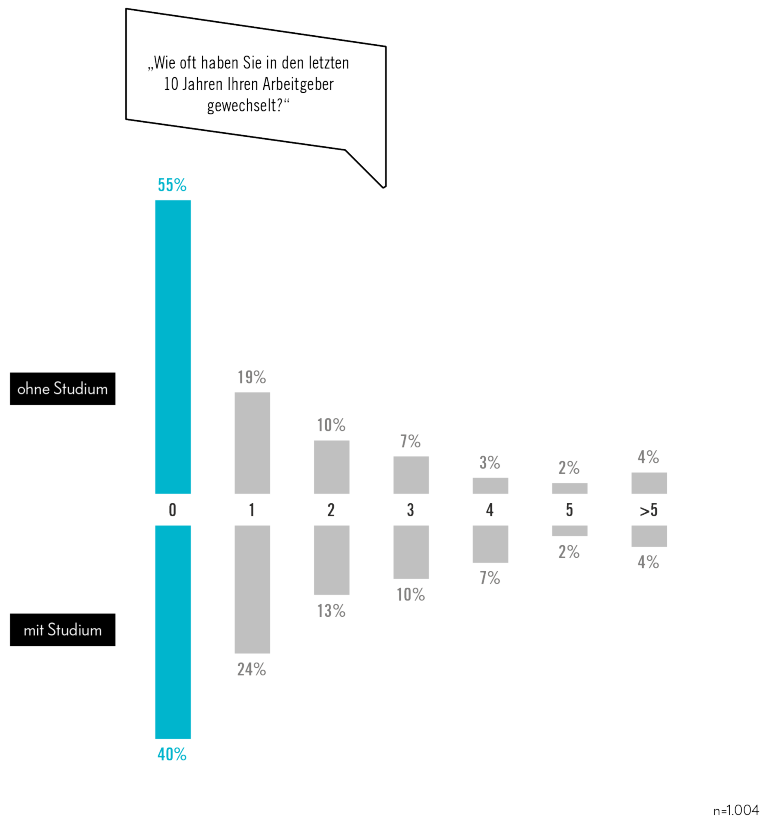
Die Jobwechselambitionen der Befragten korrelieren verständlicherweise auch mit ihrer Arbeitszufriedenheit. Unter denjenigen, die in den nächsten sechs Monaten sicher einen Jobwechsel planen, ergab sich ein Arbeitszufriedenheitsindex von 5,62 – also deutlich unter dem durchschnittlichen Index von 7,22. Bei denjenigen, die sicher keinen Jobwechsel planen, liegt der Index mit 7,73 höher. Je zufriedener also am Arbeitsplatz, desto geringer die Motivation zu einem Jobwechsel – ein Trend, der sich bereits in der Befragung von 2018 gezeigt hat.



Was sagen Arbeitgeber: An dieser Stelle unterschätzen viele Personalentscheider die Wechselwilligkeit ihrer Belegschaft. Analog zur Zufriedenheit glauben die befragten Führungskräfte, dass nur etwa jeder fünfte aktuell an einen Jobwechsel denkt.

Ein Studium wirkt sich kaum auf die Zufriedenheit aus, aber auf die Wechselwilligkeit

Ein weiterer Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Jobwechselplanung findet sich bei der Komponente Hochschulstudium. Die Jobwechselbereitschaft von Akademikerinnen und Akademikern verhält sich entsprechend ihrer leicht geringeren Arbeitszufriedenheit:



Befragte mit Studienabschluss wechselten in den vergangenen zehn Jahren deutlich häufiger den Arbeitgeber als jene ohne Studium – hier gaben nur 45 Prozent an, den Arbeitgeber im letzten Jahrzehnt mindestens einmal gewechselt zu haben, unter Hochschulabsolventen waren es 55 Prozent.

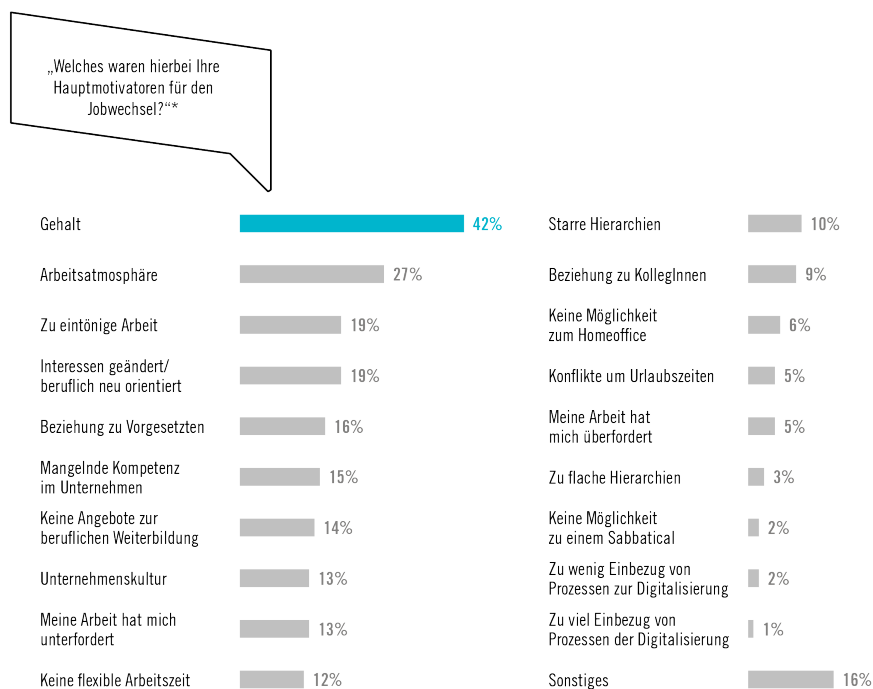
Zwischen Befragten in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung ergaben sich keine signifikanten Unterschiede in der Anzahl der Jobwechsel, ebenso wenig bei den ArbeitnehmerInnen mit und ohne Personalverantwortung.

Kapitel 3

Die größten Einflussfaktoren auf Jobwechsel und Arbeitszufriedenheit: Gehalt bleibt Jobmotivator Nummer 1

Besonders in Kreisen von hippen Start-ups und jüngeren Kreativschaffenden hält sich oft die These, das Gehalt sei den ArbeitnehmerInnen heutzutage nicht mehr so wichtig. Es zählten andere Werte wie flache Hierarchien und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten. Auch verschiedene Studien haben diesen Trend schon untersucht.⁶ Bestätigt er sich in der diesjährigen Studie von AVANTGARDE Experts? Die Ergebnisse zeigen: keineswegs. Unter den Einflussfaktoren auf Arbeitszufriedenheit und Jobwechsel sind große Ähnlichkeiten erkennbar, und darin vor allem eine deutliche Tendenz hin zu klassischen Werten.

Für 42 Prozent derjenigen, die in den letzten zehn Jahren mindestens einmal den Job gewechselt haben, war das Gehalt der Hauptmotivator für den Jobwechsel. Mit großem Abstand an zweiter Stelle steht die Arbeitsatmosphäre, die für 27 Prozent den Hauptfaktor für den vollzogenen Jobwechsel darstellte.



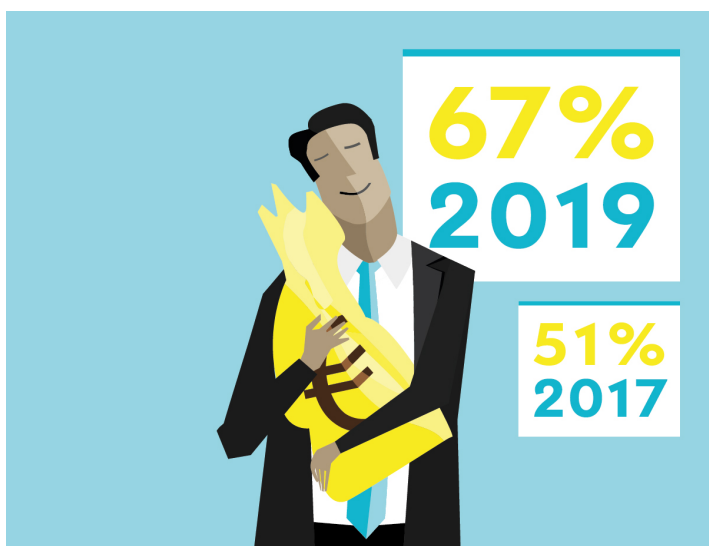
* Mehrfachnennung möglich

n=493 (nur Personen, die in den letzten 10 Jahren ihren Job gewechselt haben)

⁶ <https://www.wiwo.de/erfolg/beruf/neues-jahr-neuer-job-gehalt-ist-den-deutschen-nicht-mehr-so-wichtig/20811616.html>

Das Gehalt ist auch bei denjenigen der wichtigste Einflussfaktor, die demnächst einen Jobwechsel planen. In dieser Gruppe könnte 69 Prozent der Befragten eine Gehaltserhöhung von dem Wechsel abhalten – gleichermaßen könnten 58 Prozent derjenigen, die nicht den Job wechseln möchten, durch ein höheres Gehalt dazu veranlasst werden. Das Gehalt spielt auch bei der Arbeitszufriedenheit eine große Rolle.

Die Arbeitszufriedenheit von 67 Prozent der Befragten würde sich durch ein höheres Gehalt verbessern – ein großer Vorsprung zum zweiten Platz: Nur 42 Prozent der Befragten nannten „Flexible Arbeitszeiten“ als Faktor für eine positive Entwicklung ihrer Arbeitszufriedenheit. An dritter Stelle gleichauf stehen „Nettere KollegInnen“ und „Interessantere Arbeitsinhalte“. Jeweils 25 Prozent der Befragten hatten so ausgesagt.



Altersunterschiede machen nur einen geringen Unterschied bei der Gewichtung von Gehalt. Am häufigsten gaben die jüngsten der Befragten an, das Gehalt würde sie besser gelaunt zur Arbeit gehen lassen: Unter den 18- bis 29-Jährigen machten diese Angabe 70 Prozent. Am geringsten fiel der Wert interessanterweise bei den 40- bis 49-Jährigen aus. In dieser Gruppe finden nur 61 Prozent, das Gehalt hätte eine positive Auswirkung auf ihre Arbeitszufriedenheit. Mit dem Alter steigt dieser Wert wieder an – in der Gruppe von 50 bis 59 Jahren sind es 69 Prozent, bei den 60- bis 69-Jährigen 66 Prozent.

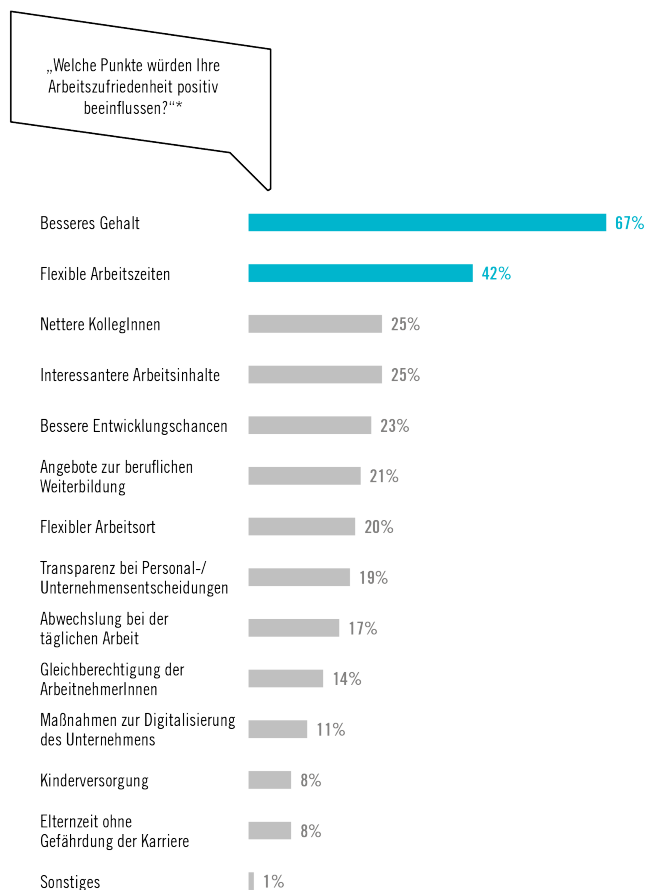


Was sagen Arbeitgeber: Das Gehalt als wichtigsten Jobmotivator unterschätzen Personalentscheider, ähnlich wie in den Jahren zuvor, immer noch. Die meisten Befragten in den Leitfaden-Interviews sehen flexible Arbeitszeiten und Home-Office als zwei der wichtigsten Faktoren für die Arbeitszufriedenheit.

Unzufriedenheit am Arbeitsplatz heißt nicht gleich Jobwechsel

Wie gezeigt decken sich auf den ersten Blick sich die Faktoren, die Jobwechselambitionen sowie Arbeitszufriedenheit beeinflussen: Gehalt und flexible Arbeitszeiten sind fast durchgehend auf Platz 1 und 2 der größten Einflussfaktoren vertreten. Blickt man jedoch auf die nachfolgenden Faktoren, so ergeben sich signifikante Unterschiede zwischen Jobwechselgründen und Einflüssen auf die Arbeitszufriedenheit. Letztere wird über Gehalt und Arbeitszeit hinaus vor allem von interessanten Arbeitsinhalten, Entwicklungschancen und Weiterbildungsmöglichkeiten geprägt. Jobwechsel jedoch bedingen oder verhindern, neben Gehalt und Arbeitszeit, vor allem ein flexibler Arbeitsort sowie Urlaubszeiten. Auch bei den Gründen für den letzten Jobwechsel gaben die Befragten an zweiter Stelle nach Gehalt sogleich die Arbeitsatmosphäre an. Die Ergebnisse der Studie zeigen also, dass sich die wichtigsten Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit nicht vollständig mit denen für Jobwechsel decken.

Bei der Arbeit selbst zählen die „inneren Werte“: Arbeitsinhalte, persönliche Entwicklung, Weiterbildung. Wenn aber die äußeren Rahmenbedingungen nicht stimmen – Arbeitszeit, Urlaub, Arbeitsort – wird der Jobwechsel zur besten Option.



* Mehrfachnennung möglich

n=1.004

Kapitel 4

Alarmzeichen für Chefs und HR-Verantwortliche: Verschrenktes Potential – fast die Hälfte der deutschen ArbeitnehmerInnen fühlt sich unterfordert

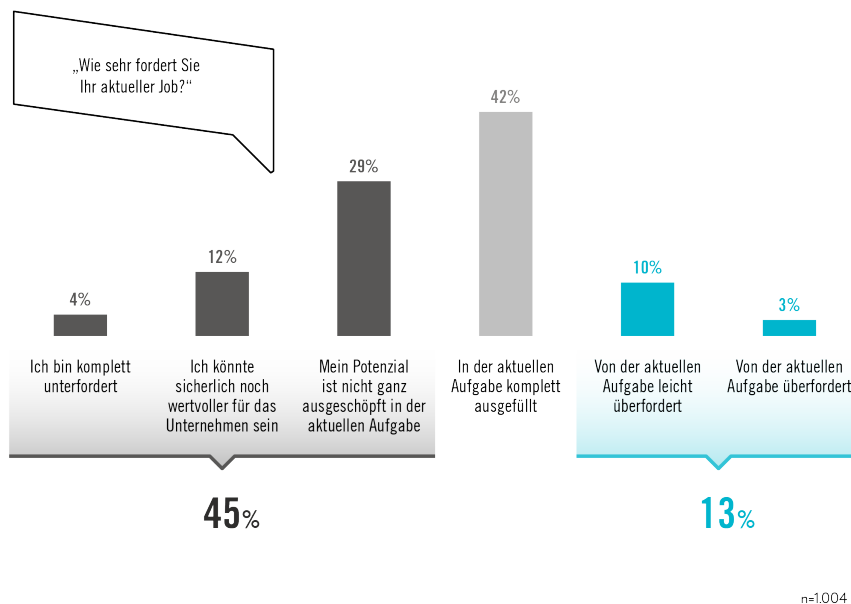
Sind deutsche ArbeitnehmerInnen nicht ausgelastet? Andauernde Klagen über Erschöpfung,⁷ Stress und steigende Risiken für Burnout⁸ sagen etwas anderes – ebenso die Ergebnisse der AVANTGARDE Experts Arbeitszufriedenheitsstudie von 2018. Laut dieser ist der Anteil der Angestellten in Deutschland, die sich in ihrem Job sehr stark bis zu stark gefordert sehen, von 2017 auf 2018 von 25 Prozent auf 64 Prozent gestiegen. Dieser Trend hat sich zu diesem Jahr hin umgekehrt:

2019 sehen 45 Prozent der Befragten ihr Potential nicht ausgeschöpft. Im Jahr 2017 lag der Anteil der unterforderten Probanden noch bei 17 Prozent, 2018 waren es sogar nur 7 Prozent – der Anstieg zu 2019 bedeutet eine Trendwende der Arbeitsbelastung.

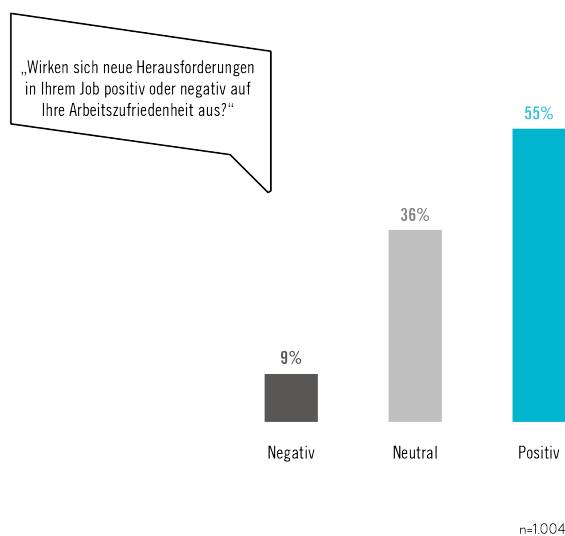


⁷ https://www.manpowergroup.de/fileadmin/manpowergroup.de/Studien/MAN_190619_Bevoelkerungsbefragung_Jobzufriedenheit_2019_Stress_und_Burnout.pdf

⁸ https://www.pronovabkk.de/downloads/ae740f1f69ccabf0/pronovaBKK_BGM_Studie2018.pdf



Die empfundene Unterforderung schlägt vor allem unter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Hochschulabschluss überdurchschnittlich stark zu Buche. Knapp über die Hälfte finden, ihr Potential sei nicht ausreichend ausgeschöpft. Hier sollten Arbeitgeber, Chefs und HR-Verantwortliche weiter aufhorchen: Über 50 Prozent der befragten ArbeitnehmerInnen stufen neue Herausforderungen als positiv für die Entwicklung ihrer Arbeitszufriedenheit ein. Durch die Möglichkeit zu neuen Herausforderungen können also Arbeitgeber nicht nur die Kapazitäten ihrer MitarbeiterInnen besser ausschöpfen, sondern auch ihre Zufriedenheit potentiell erhöhen – ein Trend, den andere Studien bestätigen und der von Führungskräften bereits teilweise langsam umgesetzt wird.⁹



⁹ https://www.information-factory.com/fileadmin/user_upload/studien/Deutschland_fuehrt_Studie_2015.pdf
Seite 15 von 33



Was sagen Arbeitgeber: Im Gegenteil zu den befragten ArbeitnehmerInnen machen sich viele Personalentscheider, aufgrund der Zunahme von Komplexität und Arbeitsgeschwindigkeit durch den digitalen Wandel, Sorgen um eine potentielle Überforderung ihrer Belegschaft.

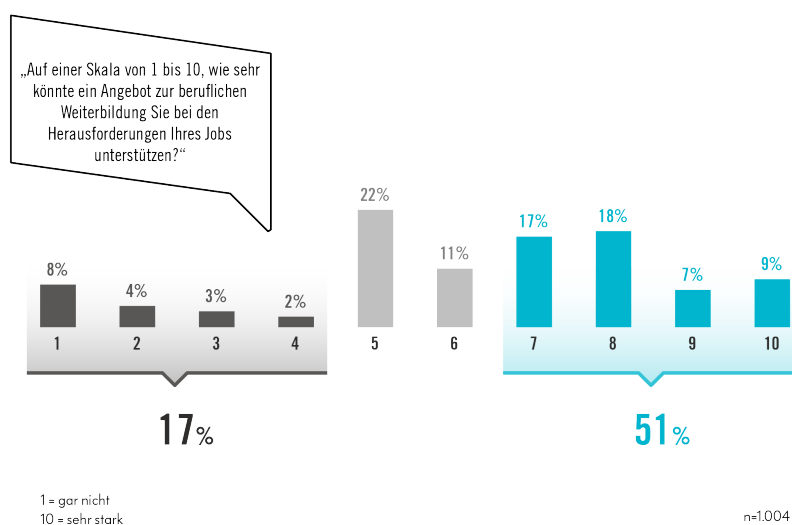
Kapitel 5

Eine lohnenswerte Investition: Berufliche Weiterbildung

Weiterbildung ist das A und O beruflicher Karriereperspektiven. Neben dem Fokus auf Arbeitszufriedenheit ermittelte die Studie von AVANTGARDE Experts deshalb, wie wichtig den Befragten berufliche Weiterbildung ist – für ihre Karriereperspektiven und ganz allgemein. Ein besonderer Fokus lag hier, wie schon 2018, auf dem zukunftsgerichteten Bereich der Digitalisierung.

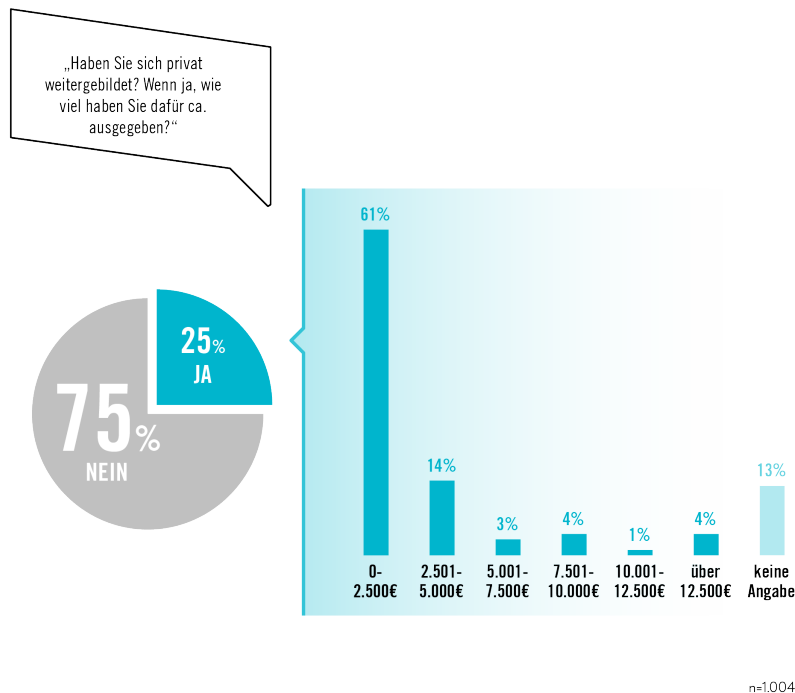
Das Ergebnis: Deutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer legen großen Wert darauf, beruflich auf dem Laufenden zu bleiben und keine Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zu verpassen. So erklärten bei der Befragung nur 11 Prozent der Teilnehmenden, in ihrer Branche sei berufliche Weiterbildung nicht wichtig. Mehr als die Hälfte der deutschen ArbeitnehmerInnen gab an, Angebote zur beruflichen Weiterbildung könnten sie bei den Herausforderungen ihres Jobs unterstützen.

Nur 17 Prozent finden, berufliche Weiterbildung würde sie im Arbeitsalltag überhaupt nicht voranbringen – daraus ergeben sich 83 Prozent, die Weiterbildungen für allgemein sinnvoll erachten.



Diese Aussage wird gestützt durch die Anzahl an Befragten, die sich auf eigene Kosten privat weitergebildet haben.

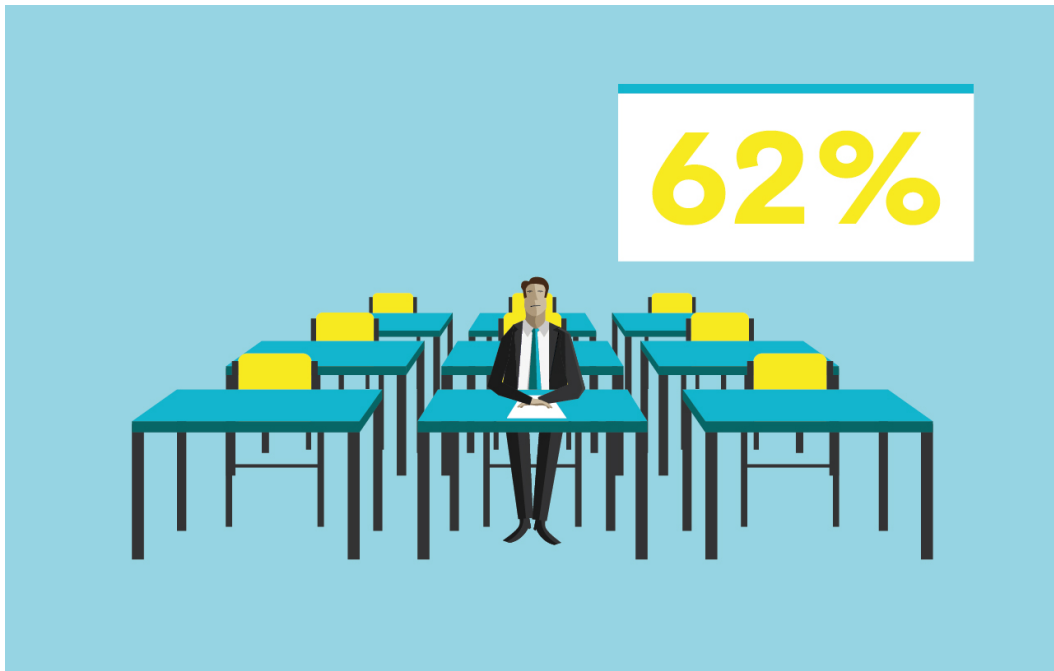
Jeder Vierte hat sich in den vergangenen 12 Monaten aus eigener Tasche weitergebildet – die meisten gaben bis zu 2.500 Euro aus, 26 Prozent sogar mehr als das.



Weiterbildung liegt den befragten ArbeitnehmerInnen also eindeutig am Herzen. Sehen das die Arbeitgeber genauso? Das Arbeitgeber-Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten steht gemäß den Aussagen der befragten MitarbeiterInnen in einem Gegensatz zu deren Bildungsambitionen. 38 Prozent der Befragten erklärten, dass in ihrem Unternehmen keine Angebote zur beruflichen Fortbildung unterstützt würden – demnach stehen 62 Prozent an Unternehmen mit Weiterbildungsangeboten 83 Prozent an Angestellten gegenüber, die Weiterbildungen für sinnvoll halten würden.



Was sagen Arbeitgeber: Digitaler Wandel zwingt zu lebenslangem Lernen. Bei Führungskräften nachgefragt, scheint die kontinuierliche Weiterbildung eine notwendige Schlüsselrolle für beruflichen Erfolg einzunehmen. Gründe dafür seien vor allem die immer breiteren Aufgabenfelder und komplexen Zusammenhänge, die der digitale Wandel mit sich bringt.



Wichtig für die Karriere – für die Zufriedenheit egal

Deutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer legen viel Wert auf berufliche Weiterbildung, wenn es um das Meistern täglicher Herausforderungen am Arbeitsplatz und um Karriereperspektiven geht. Für ihre Jobwechselambitionen und Arbeitszufriedenheit sind Fortbildungen aber nicht primär ausschlaggebend. Die Ergebnisse der Studie zeigen:

Nur 23 bzw. 21 Prozent der Befragten gaben an, „bessere Entwicklungschancen“ bzw. „Angebote zu beruflichen Weiterbildungen“ würden sich positiv auf ihre Zufriedenheit am Arbeitsplatz auswirken. Berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten würden auch nur 15 Prozent der bereits wechselfreudigen ArbeitnehmerInnen von einem Jobwechsel abhalten.

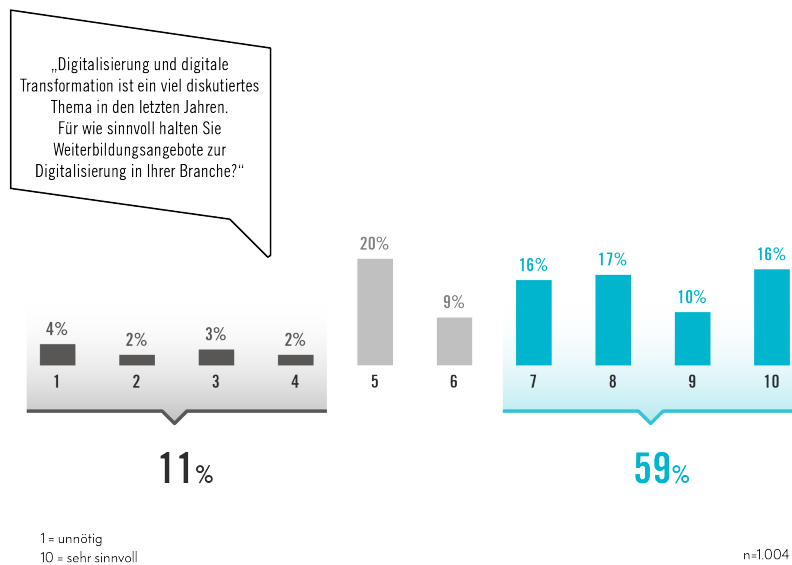
Das Bild verschiebt sich etwas bei der Betrachtung unterschiedlicher Altersgruppen. Unter den 18- bis 39-Jährigen gaben 32 Prozent an, bessere Entwicklungsmöglichkeiten würden ihre Arbeitszufriedenheit erhöhen. Bei den Befragten ab 40 Jahren sagten das nur noch 19 Prozent.

Kapitel 6

Digitalisierung – Deutschland muss sich fortbilden!

Noch einschlägiger werden die Ergebnisse zur beruflichen Weiterbildung im Hinblick auf Digitalisierungsprozesse in den Unternehmen:

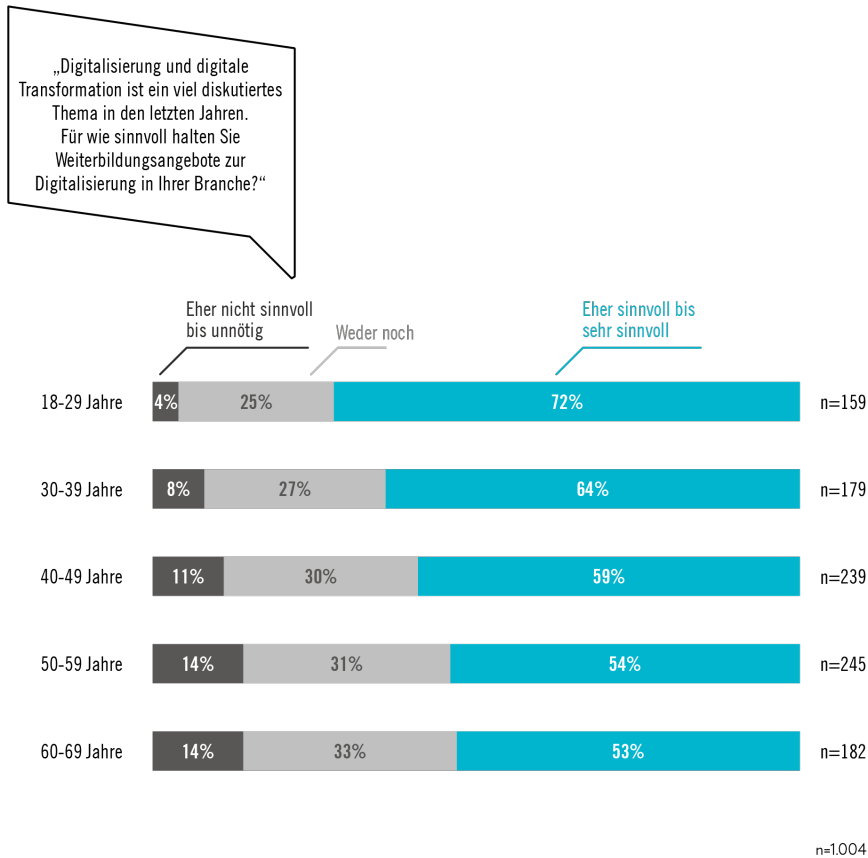
59 Prozent der Befragten halten Weiterbildungsangebote zur Digitalisierung in ihrer Branche für sinnvoll – nur 11 Prozent finden diese völlig unnötig.



Auch hier ergibt sich ein wachsender Unterschied, betrachtet man das Alter der ArbeitnehmerInnen: 72 Prozent der unter 30-Jährigen wünschen sich Weiterbildungen zum Thema Digitalisierung, deutlich mehr als der Bevölkerungsdurchschnitt. Bei den über 60-Jährigen sind es immerhin noch 59 Prozent, die Angebote zur Weiterbildung in Digitalisierungsthemen für ihre Branche als sinnvoll erachten.



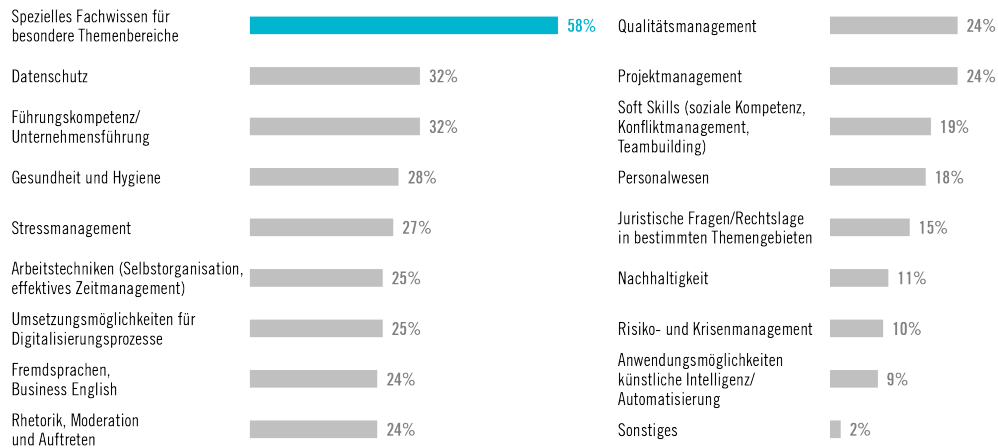
Dennoch verdeutlicht die Studie, dass bei den jüngeren Befragten deutlich mehr Problembewusstsein zum Thema Digitalisierung besteht als bei den Älteren.



Dieses Empfinden der befragten ArbeitnehmerInnen deckt sich dagegen nicht mit dem realen Angebot an Weiterbildungen zum Thema Digitalisierung:

Unter den Unternehmen, die überhaupt Seminare und andere Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung anbieten, haben nur 25 Prozent Weiterbildungen zu Umsetzungsmöglichkeiten für Digitalisierungsprozesse im Programm. Zu Anwendungsmöglichkeiten von künstlicher Intelligenz und Automatisierung sind es nur 9 Prozent.

„In welchem Bereich bietet Ihr Unternehmen Weiterbildungen an?“*



* Mehrfachnennung möglich

n=623 (nur Personen, deren Arbeitgeber Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung anbietet)

Besonders im Hinblick auf die jüngeren ArbeitnehmerInnen, die auf Fortbildungen rund um das Thema Digitalisierung ausdrücklich Wert legen, ist dieser Trend für Arbeitgeber besonders wichtig zu beobachten. Er ergänzt die Ergebnisse der Studie zur Arbeitszufriedenheit 2018. Im letzten Jahr wurde ermittelt, dass ältere ArbeitnehmerInnen weit weniger besorgt sind um zunehmende Digitalisierungsprozesse – aus der Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen gab fast jeder Dritte an, die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Richtung Automatisierung und Digitalisierung rufe Besorgnis hervor, unter den über 60-Jährigen sagten das nur noch 17 Prozent. Mehr Weiterbildungsangebote zur Digitalisierung können für Unternehmen also vor allem ein Mittel dazu sein, um ihren jüngeren MitarbeiterInnen die Sorgen vor einer digitalen Zukunft zu nehmen – und so auch gleich ihre Arbeitszufriedenheit zu erhöhen. Das Thema Digitalisierung ist für die jüngeren Altersgruppen auch im Hinblick auf ihre Arbeitszufriedenheit wichtiger als für die Älteren.

Bei den 18- bis 39-Jährigen geben 16 Prozent an, Maßnahmen zur Digitalisierung des Unternehmens, soweit sinnvoll, würden ihre Arbeitszufriedenheit positiv beeinflussen. Bei den über 40-Jährigen sagen das nur noch 9 Prozent.

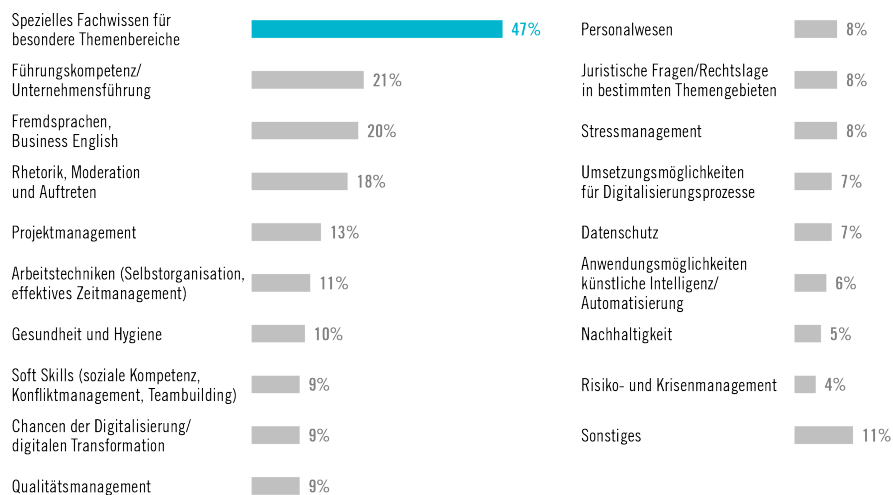
Im Gegensatz zu den Aussagen der Befragten, Weiterbildungsmöglichkeiten für Digitalisierung seien besonders sinnvoll, haben jedoch nur wenige das (wenn auch geringe) Angebot ihrer Arbeitgeber angenommen. Von denjenigen, die in den letzten zwölf Monaten an einer Fortbildung teilgenommen haben, haben nur 5 Prozent diese im Themenbereich „Chancen der Digitalisierung / digitalen Transformation“ absolviert, in „Umsetzungsmöglichkeiten für Digitalisierungsprozesse“ nur 9 Prozent.



Was sagen Arbeitgeber: Führungskräfte in den Leitfaden-Interviews machten unisono deutlich, dass der digitale Wandel eine Bildungsinitiative benötigt, um zu gelingen. Für die neuen digitalen Tools werden auch neue Kompetenzen benötigt, die über Weiterbildungen erlangt werden können. In der Arbeitswelt scheint das noch nicht angekommen zu sein, betrachtet man die Themenbereiche, in denen in den letzten zwölf Monaten Weiterbildungen wahrgenommen wurden.

Bei den ArbeitnehmerInnen, deren letzte Weiterbildung schon länger zurückliegt, sind die Prozentzahlen von zur Digitalisierung absolvierten Weiterbildungen noch geringer. Auch bei privat organisierten und finanzierten Fortbildungen lag die Digitalisierung im einstelligen Prozentstellenbereich.

„Sie haben angegeben, dass Sie sich privat weitergebildet haben. In welchem Bereich haben Sie sich privat weitergebildet?“*



* Mehrfachnennung möglich

n=246 (nur Personen, die sich privat weitergebildet haben)

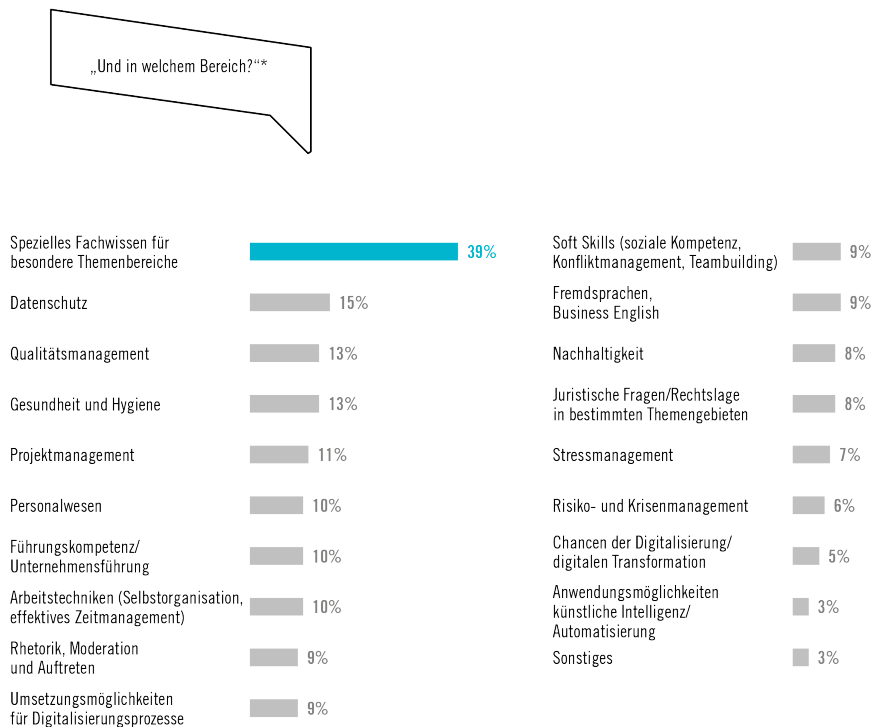
Kapitel 7

Themen und Formate beruflicher Weiterbildung

Besonders interessant bei der Betrachtung beruflicher Weiterbildung sind die Themenfelder, in denen sich Deutschland weiterbildet – und die Formate, über die das geschieht. Trotz zunehmender Bedeutung der Digitalisierung und auch vorhandenem Problembewusstsein in diesem Bereich bevorzugen deutsche Angestellte noch klassische Seminare zur beruflichen Fortbildung. Auch thematisch wählen deutsche ArbeitnehmerInnen seltener digitale Themen aus.

Das beliebteste Thema für Weiterbildungen ist übergreifend „Spezielles Fachwissen für besondere Themenbereiche“. 58 Prozent der Unternehmen bieten solche branchen- und fachspezifischen Fortbildungen an, 39 Prozent derjenigen, die sich in den letzten 12 Monaten allgemein weitergebildet haben, fallen in diesen Bereich, ebenso 47 Prozent der privaten Fortbildungen. 32 Prozent der Befragten würden sich auch im kommenden Jahr gerne dahingehend weiterbilden.

Bereiche der Weiterbildungen, die von den Befragten in den letzten 12 Monaten absolviert wurden:



* Mehrfachnennung möglich

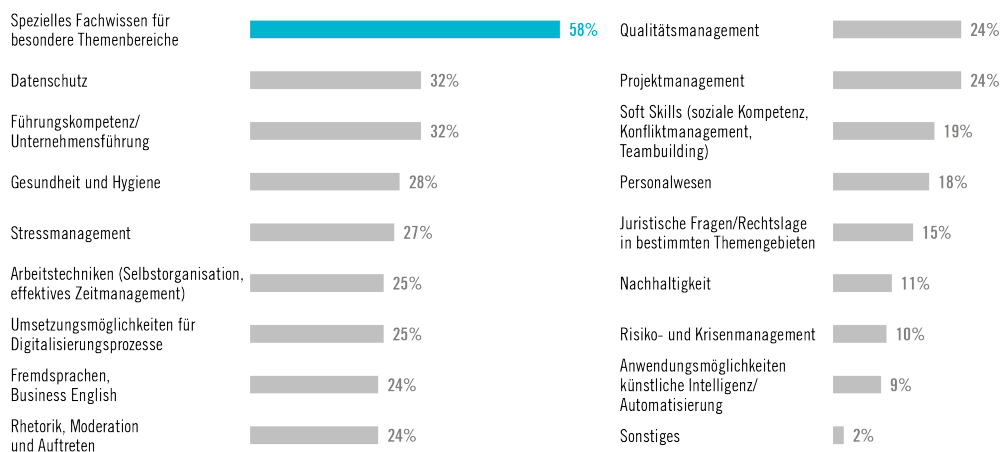
n=552 (nur Personen, die sich innerhalb der letzten 12 Monate beruflich weitergebildet haben)

Betrachtet man die weiteren Themengebiete, in denen Weiterbildungen absolviert wurden, ergibt sich ein weniger einheitliches Bild. Bei Weiterbildungen, die länger als zwölf Monate zurückliegen, folgt dem speziellen Fachwissen „Gesundheit und Hygiene“ mit 11 Prozent auf Platz 2. Spannenderweise liegt bei den Weiterbildungen des letzten Jahres Datenschutz mit 15 Prozent direkt hinter speziellem Fachwissen – möglicherweise eine Folge der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), die EU-weit Unternehmen vor neue Herausforderungen in puncto Datenschutz gestellt hat.

Datenschutz für Unternehmen so wichtig wie Führungskompetenz

Die Studie deutet daraufhin, dass Datenschutz tatsächlich besonders auf Unternehmensseite in letzter Zeit eine hohe Priorität innehatte. 32 Prozent der Unternehmen, bei denen die befragten Angestellten arbeiten, bieten Kurse zum Datenschutz an – damit liegt der Datenschutz gleichauf mit Führungskompetenz und Unternehmensführung. Bei privaten Fortbildungen belegt der Datenschutz dagegen einen der letzten Plätze. Nur 7 Prozent der Befragten haben in den letzten zwölf Monaten eine Fortbildung dazu absolviert.

„In welchem Bereich bietet Ihr Unternehmen Weiterbildungen an?“*



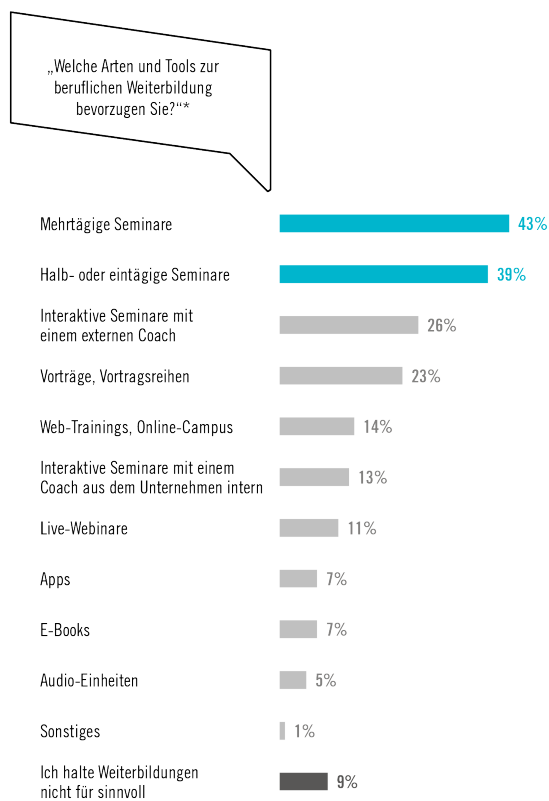
* Mehrfachnennung möglich

n=623 (nur Personen, deren Arbeitgeber Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung anbietet)

Das klassische Seminar wird nicht ersetzt

Über die Themenfelder hinaus sollten die Befragten der AVANTGARDE Experts-Studie weiterhin angeben, welche Tools und Formate sie zur beruflichen Weiterbildung bevorzugen.

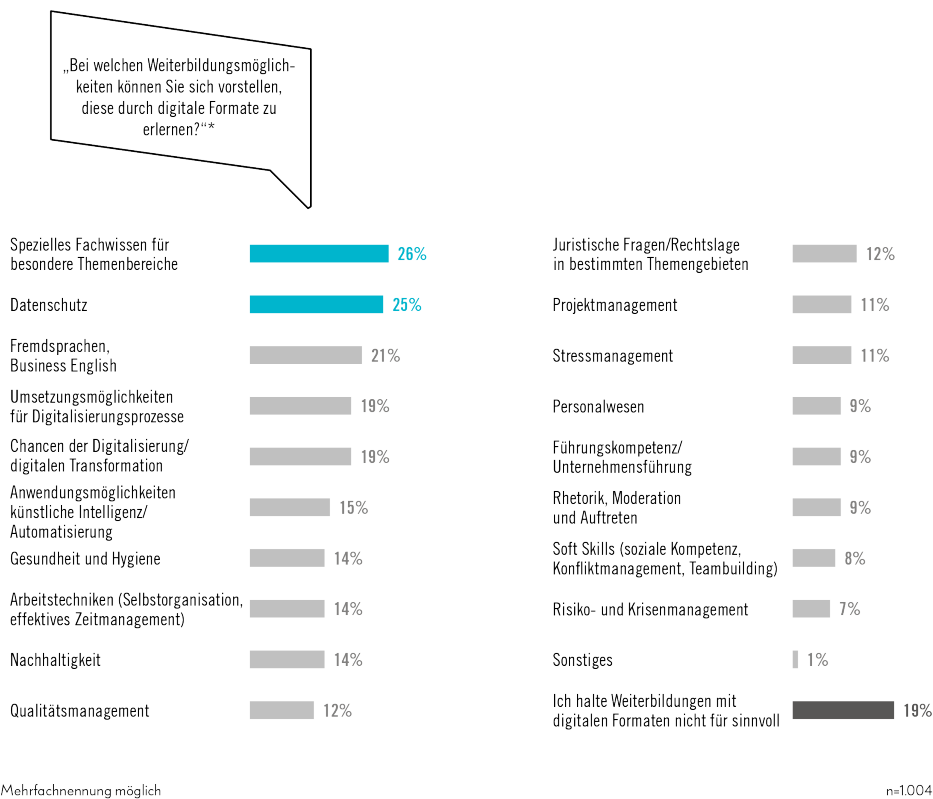
Die meisten der Probanden gaben klassische Präsenzseminare als beliebtestes Format an. Weit oben mit dabei sind auch interaktive Seminare mit externen Coaches sowie Vorträge oder Vortragsreihen. Das Schlusslicht bilden dagegen digitale Weiterbildungsformate.



* Mehrfachnennung möglich

n=1.004

Digitale Formate können sich deutsche ArbeitnehmerInnen allerdings dann besser vorstellen, wenn es um das Themengebiet Digitalisierung selbst geht – bei Umsetzungsmöglichkeiten digitaler Prozesse und Chancen digitaler Transformation gaben jeweils 19 Prozent an, digitale Formate für sinnvoll zu erachten. Auch hier ist das Thema Datenschutz wieder weit oben mit dabei.



Was sagen Arbeitgeber: In den Interviews mit Führungskräften wurde deutlich, dass die Digitalisierung bei der Weiterbildung noch nicht angekommen ist. Auch dort sind Präsenzveranstaltungen und Selbststudium die häufigste Form der Weiterbildung.

Fazit: Trotz konstanter Arbeitszufriedenheit herrscht in deutschen Unternehmen hoher Wechselwille – lebenslanges Lernen ist ein Erfolgsmodell, gerade im digitalen Wandel

Die Studie zur Arbeitszufriedenheit 2019 lässt sich mit einem positiven Fazit abschließen – auch wenn die **Arbeitszufriedenheit** nicht nennenswert gestiegen ist, so befindet sie sich dennoch auf einem hohem Niveau. Trotzdem wird deutlich: Deutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, obwohl in den letzten Jahren eher loyal zu einem Arbeitgeber, ziehen immer öfter einen **Jobwechsel** in Erwägung.

Klassische Werte bleiben dennoch an oberster Stelle – Werte wie Selbstverwirklichung kommen nicht an das **Gehalt** als wichtigsten Einflussfaktor, sowohl auf Jobwechselambitionen als auch auf Arbeitszufriedenheit heran.

Eine Trendwende zeigt sich jedoch bei der Arbeitsbelastung der Angestellten: Fast jeder Zweite fühlt sich 2019 **unterfordert**. Dieser Trend passt zu der hohen Wertschätzung von Weiterbildungen – mehr als jeder Zweite stuft **berufliche Entwicklung** als wichtig für seine Karriereperspektiven ein, auch wenn der Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit geringer ist. Besonders hervorzuheben ist der Wunsch nach **Weiterbildungen zur Digitalisierung**. Vor allem die Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen legt hierauf Wert. Diese Erkenntnis unterstreicht die Ergebnisse der AVANTGARDE Experts Studie von 2018: die genannte Altersgruppe fühlt sich am schlechtesten auf die Digitalisierung vorbereitet, schlechter sogar als die älteren und die Gruppe der jüngeren Digital Natives.

Für Arbeitgeber besonders spannend, aber auch für ArbeitnehmerInnen nicht zu ignorieren: **Höhere Verantwortung** und mehr **Herausforderungen korrelieren mit gesteigener Arbeitszufriedenheit**.

Fasst man diese Erkenntnis zusammen mit dem Wunsch der befragten ArbeitnehmerInnen nach mehr Weiterbildungen und den Angaben zur hohen Rate an Unterforderung im Job, so lässt sich eines feststellen: ArbeitnehmerInnen in Deutschland haben großes Entwicklungspotenzial – und den Willen, das auch einzusetzen.

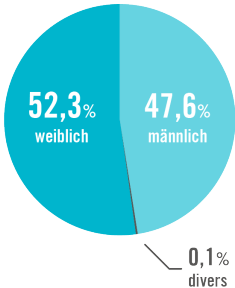
QUELLEN UND LITERATUR:

- https://www.pronovabkk.de/downloads/ae740f1f69ccabf0/pronovaBKK_BGM_Studie2018.pdf
- <https://www.roberthalf.de/sites/roberthalf.de/files/pdf/noindex/robert-half-deutschland-gluecklich-arbeiten.pdf>
- Oswald, Andrew J. , Proto, Eugenio and SgROI, Daniel. (2015) Happiness and productivity. Journal of Labor Economics, 33 (4). pp. 789-822, online: https://wrap.warwick.ac.uk/63228/7/WRAP_Oswald_681096.pdf
- https://www.information-factory.com/fileadmin/user_upload/studien/Deutschland_fuehrt_Studie_2015.pdf
- <https://www.wiwo.de/erfolg/beruf/neues-jahr-neuer-job-gehalt-ist-den-deutschen-nicht-mehr-so-wichtig/20811616.html>

SOZIODEMOGRAPHISCHE DATEN

Soziodemografische Daten 1/7

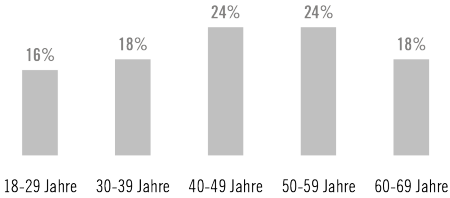
GESCHLECHTERVERTEILUNG DER BEFRAGTEN



n=1004

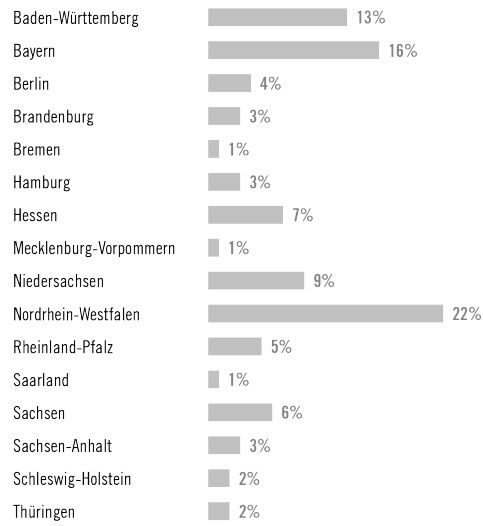
Soziodemografische Daten 2/7

ALTERSVERTEILUNG DER BEFRAGTEN



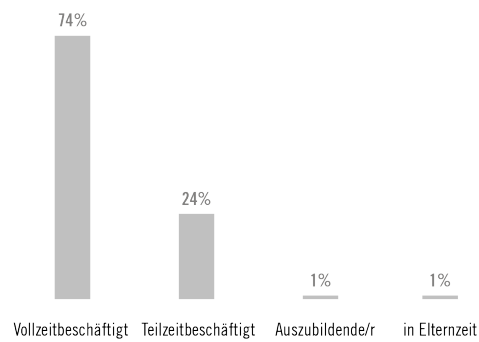
n=1.004

WOHNORTE DER BEFRAGTEN



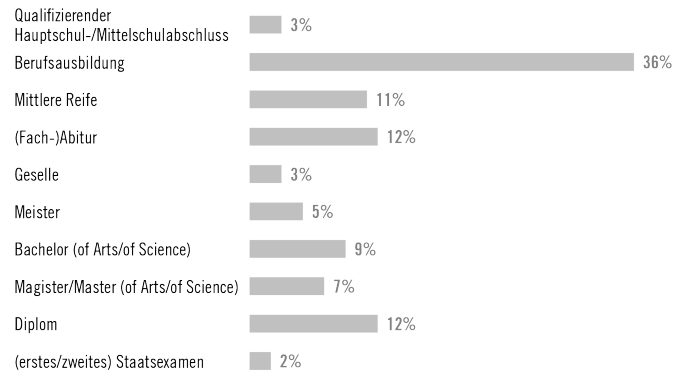
n=1.004

TÄTIGKEIT DER BEFRAGTEN



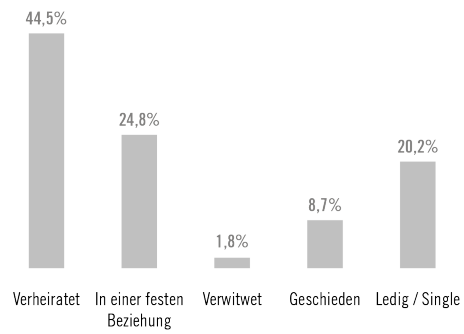
n=1.004

HÖCHSTER BERUFSQUALIFIZIERENDER ABSCHLUSS DER BEFRAGTEN



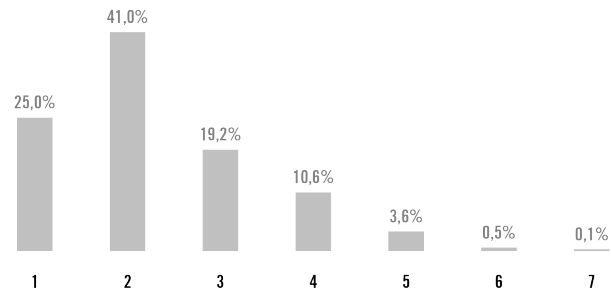
n=1004

FAMILIENSTAND DER BEFRAGTEN



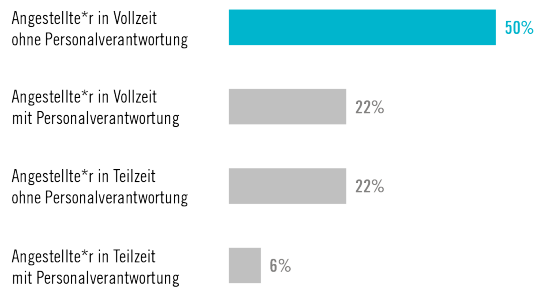
n=1004

GRÖÖE DES HAUSHALTS DER BEFRAGTEN



n=1004

„Was ist Ihre berufliche Stellung?“



n=1004

KONTAKT:

AVANTGARDE Experts GmbH

Arnulfstraße 19 ✕ D-80335 München

T +49 (0)89 540210-0 ✕ F +49 (0)89 540210-111 ✕ presse@avantgarde-experts.de

AVANTGARDE Experts GmbH / **AVANTGARDE** Talents GmbH

Geschäftsführer: Alexander Böttcher, Philipp Riedel

Registergericht Amtsgericht München ✕ Registernummer HRB 207201 / HRB 207200

www.avantgarde-experts.de



Alle Rechte vorbehalten. Copyright © 2019 AVANTGARDE Experts GmbH / Talents GmbH.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung von AVANTGARDE Experts GmbH / Talents GmbH unzulässig und strafbar.

Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen sowie die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.