

Martin-Niels Däfler · Ralph Dannhäuser

Glücklicher im Beruf... mit der Kompass-Strategie



 Springer

Glücklicher im Beruf ...

Martin-Niels Däfler
Ralph Dannhäuser

Glücklicher im Beruf ...

... mit der Kompass-Strategie

2. aktualisierte Auflage

 Springer

Martin-Niels Däfler
Aschaffenburg
Bayern, Deutschland

Ralph Dannhäuser
on-connect Ralph Dannhäuser e.K.
Filderstadt
Baden-Württemberg, Deutschland

ISBN 978-3-658-22870-5 ISBN 978-3-658-22871-2 (eBook)
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-22871-2>

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2016, 2019
Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Springer ist ein Imprint der eingetragenen Gesellschaft Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH und ist ein Teil von Springer Nature
Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany

*Das Glück kommt zu denen, die lachen.
Sprichwort aus Japan*

Vorwort zur 2. Auflage

Seit dem Erscheinen von „Glücklicher im Beruf“ sind etwa zwei Jahre vergangen – man sollte meinen: ein vergleichsweise kurzer Zeitraum, in dem sich nicht all zu viel verändert hat. Weit gefehlt! Tatsächlich hat sich an der Oberfläche nichts dramatisch gewandelt. Unsere Jobs gleichen mehr oder weniger noch immer denen, die wir bislang hatten. Was sich jedoch zunehmend ändert, ist die Gefühlslage. Gabriele Fischer (2018, S. 4), Chefredakteurin des Wirtschaftsmagazins *brand eins*, schreibt in ihrem Editorial vom März 2018:

Obwohl die Konjunktur gut ist (...), suggeriert die Geräuschkulisse im Internet und Medien: Die guten Zeiten sind bald vorbei. Alles wird schlechter, wenn erst Roboter die ganze Arbeit machen, die nächste Welle der Globalisierung uns überrollt und Hacker im Netz die Macht übernehmen.

Das Stichwort lautet „Digitale Transformation“. Algorithmen, künstliche Intelligenz, Robotik und Genetik verändern klassische Geschäftsmodelle, Berufsbilder sowie unsere Gesellschaft in einer nie dagewesenen Form und Geschwindigkeit. Das McKinsey Global Institute schätzt, dass weltweit bis zum Jahr 2030 800 Mio. Jobs wegfallen könnten (vgl. Manyika et al. 2017). Die Folge solcher Schreckensmeldungen: Zahlreiche Menschen machen sich trotz einer immer noch guten Wirtschaftslage Sorgen um ihre (berufliche) Zukunft.

Auch wenn wir letztlich nicht wissen, ob die Prognosen von Millionen bedrohter Stellen tatsächlich so eintreffen werden, so müssen wir doch davon ausgehen, dass sich vieles von dem ändern wird, was uns heute noch gewohnt ist. Ungefähr zur Jahrtausendwende hat sich nämlich etwas Entscheidendes geändert: Veränderungen vollziehen sich nicht mehr linear, sondern exponentiell. Dennoch ist dies kein Grund, ängstlich in die Zukunft zu schauen. Entscheidend ist es, sich fit für die Arbeitswelt 4.0 zu machen. Und damit ist unser Buch aktueller denn je, liefert es doch das Rüstzeug, um erfolgreich und glücklich im Beruf zu werden. Genau dies wünschen Ihnen

Aschaffenburg
Filderstadt
im Juni 2018

Martin-Niels Däfler
Ralph Dannhäuser

Danksagung

Es sind nicht nur die Autoren, die an der Entstehung eines Buches beteiligt sind. Viele liebe Menschen haben daran ihren Anteil – ohne sie wäre es nicht möglich, ein solches Projekt zu realisieren. So schulden wir einigen Personen unseren herzlichsten Dank; zunächst dem Team im Springer Verlag, allen voran unserer höchst engagierten und kompetenten Lektorin Eva-Maria Fürst, aber natürlich auch allen ihren Kollegen, die im Hintergrund mitgewirkt haben.

Wir bedanken uns bei unseren Gastautoren und Interviewpartnern für ihre kenntnisreichen Beiträge, namentlich Hans Fenner, Jochen Schneider, Philipp Mühlenkord sowie Dr. Claudia Kuller. Tim Schlenzig, Autor des Blogs „myMonk.de“, danken wir herzlich für die freundlich erteilte Abdruckgenehmigung der 85 Fragen. Einen besonderen Dank übermitteln wir auf diesem Weg an

X Danksagung

Gerhard Kenk, der uns die Umfrage programmiert und in vielfältiger Weise unterstützt hat.

Tippfehler, schräge Formulierungen, inhaltliche Lücken und manch andere Ungereimtheiten haben Mareike Schüller und Anette Villnow entdeckt: Besten Dank! Die originellen Illustrationen auf dem Cover und im Innenteil verdanken wir unserer Grafikerin Monika Harling.

Und schließlich umarmen wir unsere Frauen Caroline Däfler sowie Meike Dannhäuser: Ihr habt nicht nur das Manuskript mehrfach kritisch gelesen und uns so manche Idee geliefert. Ihr habt vor allem wahnsinnig viel Geduld mit uns gehabt, nicht genörgelt, wenn wir abends nicht mit euch auf der Couch, sondern am Schreibtisch gesessen haben. In den unvermeidlichen Tiefphasen habt ihr uns aufgemuntert, uns Ärger vom Hals gehalten und dafür gesorgt, dass wir glücklich sind. Danke für alles!

Inhaltsverzeichnis

Bestandsaufnahme	1
Sechs Thesen zum Thema „Glück im Beruf“	23
Basislager: Wie zufrieden bin ich im Beruf? – Der Selbsttest	39
Nord-Strategie: So verbessere ich meine materielle Zufriedenheit	51
Ost-Strategie: So verbessere ich meine immaterielle Zufriedenheit	111

Exit-Strategie: So finde ich einen neuen Job 283

Schlusswort 367

Literatur 369



Bestandsaufnahme



Glück und Zufriedenheit, Job und Beruf – Über was sprechen wir überhaupt

Was ist Glück? Seit der Antike (und vermutlich schon davor) haben sich Menschen diese Frage gestellt. Wir wollen den Diskurs an dieser Stelle nicht fortsetzen, sondern einen ganz pragmatischen Blick auf das Thema Glück werfen. Glück ist eigentlich ein Phänomen der Neuzeit. Bis weit ins 20. Jahrhundert hinein beschäftigte sich nur eine Minderheit – Philosophen, Gelehrte, Kleriker – mit dem Thema Glück; die meisten Bürger waren froh, wenn sie eine Arbeit hatten, die ihnen so viel einbrachte, dass ihre Familie nicht hungern und frieren musste. Das war Glück. Je mehr sich der Mensch jedoch von der Last der Arbeit befreite, je aufgeklärter er wurde, je mehr Möglichkeiten sich ihm boten, desto bedeutsamer wurde die Idee des persönlichen Glücks. Heute haben Biologen, Neurologen, Soziologen, Philosophen, Theologen... jeweils ganz verschiedene Definitionen von Glück – genauso wie jeder Mensch eine individuelle Vorstellung davon hat, was ihn glücklich macht.

Betrachten wir den Begriff „Zufriedenheit“: Im Alltag gebrauchen wir ihn oft als Synonym für Glück (auch wir tun dies im weiteren Verlauf), wohl wissend, dass sich streng genommen eine klare Unterscheidung treffen lässt. Stefan Klein (2013, S. 357 f.) bringt es in seinem Buch „Die Glücksformel“ auf den Punkt:

Wenn wir unser Leben beurteilen, machen wir sehr oft den Fehler, Zufriedenheit mit Glück zu verwechseln. Was ist der Unterschied? Glück erleben wir im selben

Moment, in dem wir eine Erfahrung machen. Glück gibt es also nur in der Gegenwart. Zufriedenheit ist das, was wir davon im Kopf behalten, entsteht also in der Rückschau. Glück verhält sich zu Zufriedenheit wie ein Kinofilm zu einer Filmkritik.

Damit haben wir also geklärt, wodurch sich Glück und Zufriedenheit voneinander abgrenzen lassen. Dies bringt uns zur nächsten Frage: Was ist eigentlich der Unterschied zwischen Job und Beruf? Wer im Duden nachschlägt, liest obige Definition (siehe Abb. 1).

Vergleichen wir die beiden Dudeneinträge miteinander, erkennen wir zum einen, dass beide Begriffe – ähnlich wie Glück und Zufriedenheit – synonym verwendet werden. Zum anderen wird aber auch der Unterschied deutlich:

Job, der

Wortart: Substantiv, maskulin

- (umgangssprachlich) vorübergehende [einträgliche] Beschäftigung (zum Zweck des Geldverdienens)
- (umgangssprachlich) Arbeitsplatz, Stellung
- (umgangssprachlich) berufliche Tätigkeit; Beruf
- (umgangssprachlich) Aufgabe
- (EDV) bestimmte Aufgabenstellung für den Computer

Be | ruf, der

Wortart: Substantiv, maskulin

- [erlernte] Arbeit, Tätigkeit, mit der jemand sein Geld verdient; Erwerbstätigkeit
- (gehoben veraltend) Berufung, innere Bestimmung

Abb. 1 Duden-Definitionen von „Beruf“ und „Job“. (Duden 2015)

Beruf, das ist etwas, was man unabhängig vom gegenwärtigen Arbeitgeber erlernt hat und was etwas mit den eigenen Interessen („Berufung“) zu tun hat. „Job“ hingegen ist stärker in der Gegenwart verhaftet. Der Begriff beschreibt meistens das, womit wir aktuell unser Geld verdienen. Wir wollen es mit der Wortverwendung so handhaben wie bei Glück und Zufriedenheit: Wir passen uns dem alltäglichen Sprachgebrauch an und werden Beruf und Job synonym verwenden.

Was bedeutet das nun für unser Thema? Lange haben wir nach einer prägnanten Formulierung gesucht, die unser Verständnis von „Glück(lich) im Beruf“ auf den Punkt bringt. Wir haben uns schließlich für diese pragmatische Definition entschieden:

Glücklich im Beruf zu sein bedeutet, montags morgens meistens gern zur Arbeit zu gehen, weil man im Großen und Ganzen zufrieden mit dem ist, was man zum Gelderwerb tut.

Wie glücklich sind Beschäftigte in ihrem Beruf in Deutschland? – Was Studien herausgefunden haben

Auf der Suche nach wissenschaftlich fundierten Antworten auf die Frage nach dem Glücksbefinden im Beruf haben wir viele Studien analysiert. Dabei haben wir uns auf aktuelle Untersuchungen beschränkt. Die zentralen Erkenntnisse unserer Recherchen fassen wir im Folgenden zusammen.

„Gallup Engagement Index 2016“ von Gallup

In der seit dem Jahr 2001 jährlich durchgeführten Erhebung des Beratungsunternehmens Gallup wird die emotionale Bindung der Mitarbeiter an ihren Arbeitgeber ermittelt. Demnach leisteten im Jahr 2016 70 % der Beschäftigten in Deutschland Dienst nach Vorschrift und 15 % hatten innerlich bereits gekündigt – diese Werte haben sich in den letzten Jahren kaum verändert (vgl. Gallup 2017, Tödtmann 2015 und Kestel 2015). Einfacher formuliert: Sieben von zehn Mitarbeitern sind emotional nicht an ihren aktuellen Arbeitgeber gebunden. Die überwiegende Mehrheit fühlt sich offensichtlich nicht wohl am Arbeitsplatz. Die Ursache? Christina Kestel (2015) bringt es auf den Punkt:

Die Frage nach dem Grad der Bindung der Mitarbeiter an ihr Unternehmen steht und fällt mit der Qualität der Führung. [...] Der alte Spruch, Mitarbeiter kommen wegen des Jobs und gehen wegen des Chefs, wird auch in dieser Umfrage durch neue Zahlen untermauert: 42 Prozent der emotional nicht Gebundenen erwogen in den vergangenen 12 Monaten ihr Unternehmen wegen ihres Vorgesetzten zu verlassen.

Bei der Fluktuationsneigung zeigt sich ein klares Bild: Die Hälfte der Dienst-nach-Vorschrift-Arbeiter hat resigniert und strebt keine berufliche Karriere mehr in ihrer derzeitigen Firma an; 32 Prozent planen, in einem Jahr nicht mehr da zu sein, 42 Prozent spätestens in drei Jahren.

„Arbeiten und Leben in Deutschland 2015“ von XING und Forsa

Im Januar 2015 führten das Social-Business-Netzwerk XING und das Meinungsforschungsinstitut Forsa die Umfrage „Arbeiten und Leben in Deutschland 2015“ durch (vgl. Christoffer 2015; Brandt 2015). Von den mehr als 1000 Befragten waren 83% mit ihrem Job zufrieden; bei den Führungskräften waren sogar 43% sehr zufrieden. Trotz dieser hohen Werte gaben 53% der Befragten an, nach mehr Erfüllung in ihren Aufgaben zu suchen, und 34% wären sogar zu einem Jobwechsel bereit.

Was ist den Befragten bei einem Jobwechsel wichtig? Unangefochten auf dem ersten Platz steht mit 98% eine „positive Arbeitsatmosphäre“. Auf Rang zwei folgt mit 93% das Verhalten des Vorgesetzten. Erst an dritter Stelle findet sich die Höhe des Gehalts (85%). Danach folgt mit knappem Abstand (81%) die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

„Kompass Neue Arbeitswelt 2015“ von XING und Statista

Für ihre Studie haben XING und das Meinungsforschungsinstitut Statista im März und April 2015 4000 Beschäftigte aller Berufsklassen befragt. Die wichtigsten Ergebnisse lauten (vgl. XING 2015a):

- 55% der Befragten bewerten die Kommunikation ihrer Chefs als gut oder sehr gut.

- 52 % gaben an, dass ihnen ihr Vorgesetzter Wertschätzung entgegenbringt.
- 46 % können von ihrem Gehalt gut leben; vier von zehn halten ihr Gehalt für angemessen.
- 44 % würden zugunsten eines höheren Gehalts auf mehr Flexibilität in der Arbeitsgestaltung verzichten.
- 67 % ist Sicherheit im Job wichtiger als Selbstbestimmung.

„Fachkräfte-Studie 2014“ von Universum

Das internationale Forschungs- und Beratungsunternehmen Universum befragte im Jahr 2014 deutschlandweit mehr als 5000 Fachkräfte ohne Hochschulabschluss nach ihrem idealen Arbeitgeber. Wichtigstes Ergebnis: Jobsicherheit ist für die Fachkräfte das bedeutsamste langfristige Karriereziel, noch vor einer ausgewogenen Work-Life-Balance.

Ein attraktiver Arbeitgeber ist nach Auskunft der Befragten gekennzeichnet durch: ein angemessenes Grundgehalt, ein hohes Einkommen in der Zukunft und Anerkennung von Leistung. Ebenfalls wichtig sind: eine sichere Anstellung, ein freundliches Arbeitsumfeld und Respekt für die Mitarbeiter. Ein inspirierender Manager ist für die meisten Umfrageteilnehmer jemand, der sie in ihrer Persönlichkeit entwickelt und fördert, einen guten Führungsstil hat, offen kommuniziert und klare Ziele vorgibt (vgl. Universum 2015).

„Global 50 Remuneration Planning Report 2014“ von Towers Watson

Die Unternehmensberatung Towers Watson hat Lohn- und Bonus-Informationen für 50 Schlüsselpositionen in 58 Ländern weltweit untersucht und dabei ermittelt, dass deutsche Arbeitnehmer das beste Verhältnis aus Gehalt und Freizeit in Europa haben (vgl. Towers Watson 2015a und Endres 2015).

Facharbeiter und Manager auf der mittleren Ebene in Deutschland zählen im europäischen Vergleich zu den Spitzenverdienern – sie liegen auf dem fünften Platz nach der Schweiz, Dänemark, Luxemburg und Norwegen. Arbeitnehmer im mittleren Management schneiden noch besser ab; sie erreichen den dritten Platz hinter der Schweiz und Luxemburg. Nicht nur im europäischen Gehaltsvergleich liegen deutsche Arbeitnehmer ganz weit vorn, auch bei den Urlaubstagen sind sie in der Spitzengruppe anzutreffen. Nach einem Jahr Betriebszugehörigkeit haben deutsche Arbeitnehmer durchschnittlich 39 arbeitsfreie Tage (inklusive der gesetzlichen Feiertage) pro Jahr. Damit teilt sich Deutschland zusammen mit Schweden den fünften Platz. Betrachtet man Gehalts- und Urlaubsranking zusammen, dann zeigt sich, dass die deutschen Arbeitnehmer bei der Work-Life-Balance führend sind. Zwar verdienen die Facharbeiter und Manager der mittleren Ebene in Deutschland nicht so viel wie ihre Schweizer Kollegen, dafür müssen diese aber jährlich mit nur 27 arbeitsfreien Tagen auskommen.

„Kelly Global Workforce Index (KGWI) 2014“ von Kelly OCG

Der Personaldienstleister Kelly OCG befragte im Jahr 2014 230.000 Personen aus 31 Ländern nach ihrer Zufriedenheit am Arbeitsplatz (vgl. Kelly 2014; Kettner 2015). Das zentrale Ergebnis: 60 % der Arbeitnehmer weltweit planen, sich einen neuen Job zu suchen. Befragt nach den Gründen, warum Arbeitnehmer einem Unternehmen den Rücken kehren, wurde als Hauptgrund (60 %) das Gehalt und andere finanzielle Faktoren genannt. 41 % der Studienteilnehmer sehen die fehlende Möglichkeit zur Weiterentwicklung als Trennungsanlass und 36 % eine schlechte Work-Life-Balance. Für 33 % ist eine miese Stimmung innerhalb der Belegschaft ein Kündigungsgrund. Mehr als ein Viertel (28 % der Befragten) macht das aktuelle Management dafür verantwortlich, dass man den Job wechseln möchte. Dem Stress möchten 26 % durch eine Kündigung entkommen.

„Personality Type & Career Achievement 2015“ von Truity Psychometrics

Eine US-amerikanische Studie wollte wissen, inwieweit Persönlichkeit und Zufriedenheit im Job zusammenhängen. Kurz gesagt lautet die zentrale Erkenntnis: Am wenigsten glücklich waren jene, die viel Verantwortung trugen und viel verdienten. Die Studienautoren vermuten, dass die meisten karriereorientierten Menschen ihre Jobs aus den falschen Gründen wählen. Sie wünschen sich eine

Arbeit, die mit Status und Macht verbunden ist – ob sie ihnen auch gefällt, ist sekundär. Im Gegensatz dazu stehen jene, die ihren Job deshalb machen, weil sie ihn gern tun oder einen Sinn darin sehen. Sie sind eher bereit, auf die Karriere zu verzichten, bleiben dafür aber glücklich (vgl. Owens 2015).

Am zufriedensten mit dem eigenen Job sind laut der Untersuchung Menschen mit einem hohen Maß an Empathie und gleichzeitig ausgeprägten Verantwortungsbewusstsein. Außerdem zeigt die Studie: Extrovertierte Personen sind in der Regel zufriedener mit ihrem Job; eine stärkere Ausprägung der Gefühle führt zu mehr Zufriedenheit, und wer an seinen Entscheidungen festhält, ist tendenziell zufriedener im Job (vgl. Warkentin 2015).

„Jobzufriedenheit 2014“ von ManpowerGroup

In ihrer repräsentativen Befragung wollte die Manpower-Group (2014) herausfinden, wie es um die Zufriedenheit der Beschäftigten steht. Demnach waren 55 % der deutschen Berufstätigen zufrieden im Job – das sind drei Prozentpunkte mehr als 2013, aber noch deutlich weniger als 2012 (63 %).

Im Jahr 2014 gaben 46 % der Befragten an, dass vereinbarte Arbeitszeiten eingehalten werden. Fair bezahlt werden 45 % und 39 % sagen, dass ihr Unternehmen flexible Arbeitszeitmodelle anbietet. Über regelmäßige Weiterbildungen freuen sich 37 % der Befragten.

Familienfreundlichkeit bescheinigen 27 % ihrem Arbeitgeber. Von Angeboten zur Gesundheitsförderung profitieren nur 25 %. Noch weniger Befragte (18 %) können behaupten, dass ihre Karriere vom Arbeitgeber aktiv gefördert wird. Nur etwa ein Drittel (35 %) würde den aktuellen Arbeitgeber Freunden weiterempfehlen und 42 % planen einen Arbeitgeberwechsel.

„Jobzufriedenheit 2013“ von Monster und GfK

Das Online-Karriereportal Monster und die Gesellschaft für Konsumforschung (GfK) haben in einer internationalen Umfrage unter mehr als 8000 Arbeitnehmern (549 davon aus Deutschland) im Jahr 2013 nach der Arbeitszufriedenheit gefragt (vgl. Monster 2013). Die Ergebnisse für Deutschland werden in Tab. 1 dargestellt.

Tab. 1 Ergebnisse der Umfrage „Jobzufriedenheit 2013“. (Quelle: Monster 2013)

Ich liebe meinen Job – ich würde ihn auch ohne Bezahlung machen	5 %
Ich mag meinen Job sehr – was ich tue, macht mir Spaß – ich könnte ihn aber mehr mögen	30 %
Ich mag meinen Job – er ist für die jetzige Situation in Ordnung	50 %
Ich mag meinen Job nicht – ich könnte einen besseren haben	6 %
Ich mag meinen Job überhaupt nicht – aber er ist ein notwendiges Übel	5 %

Laut der Umfrage sind gerade die jungen Arbeitnehmer in Deutschland unglücklich im Berufsleben: So mag zwar nahezu die Hälfte von ihnen (46 %) den eigenen Job, ist davon aber nicht völlig überzeugt. Vielsagend sind auch die Daten im globalen Vergleich: Deutsche Arbeitnehmer (35 %) sind weniger euphorisch in Bezug auf ihren Beruf als die Kollegen im Ausland. Die Kanadier sind am Arbeitsplatz am glücklichsten: 64 % lieben oder mögen ihren Job. Dicht dahinter folgen die Niederlande (57 %), Indien (55 %), die USA (53 %), das Vereinigte Königreich (46 %) und Frankreich (43 %).

„Glücksfaktor Arbeit 2013“ des Roman Herzog Instituts

Wissenschaftler werteten für das Roman Herzog Institut Daten des Sozio-ökonomischen Panels aus. Dabei zeigte sich, dass der Anteil der mit ihrem Leben Hochzufriedener stark variiert – während er unter Wissenschaftlern 60 % betrug, waren es unter Fachkräften in der Landwirtschaft nur knapp 29 %. Die Autoren weisen allerdings deutlich darauf hin, dass „nicht feststellbar [ist], ob auftretende Differenzen in der Lebenszufriedenheit ursächlich auf den Beruf zurückzuführen sind und in welchem Ausmaß die Arbeitsbedingungen, die Entlohnung, der Haushaltskontext, die familiäre Situation etc. die Daten beeinflussen“ (Neumann und Schmidt 2013, S. 10).

„Leben und Arbeiten in Deutschland 2012“ des GfK-Vereins mit der Financial Times Deutschland

In ihrer Studie befragten der GfK-Verein und die Financial Times Deutschland mehr als 2600 Berufstätige in Deutschland u. a. danach, welche Prioritäten sie im Spannungsfeld von Familie, Freizeit und Beruf setzen. Insgesamt sind die meisten Befragten bereit, der Arbeit zuliebe bei Freizeit und Familie Abstriche zu machen. Etwa zwei Drittel gaben an, vieles in Kauf zu nehmen, solange die Entlohnung stimmt. Knapp die Hälfte konzentriert sich ganz auf den Beruf und richtet die Freizeit dementsprechend darauf aus. Fast ebenso viele ordnen andere Bereiche des Lebens der Arbeit unter, wenn sie dadurch Karriere machen können. Fast ein Drittel würde für den Job auf Hobbys und 18 % auf (weitere) Kinder verzichten. Genauso viele sind bereit, Freunde zu vernachlässigen und weitere zehn Prozent riskieren sogar die Gesundheit, um berufliche Chancen wahrzunehmen (vgl. GfK 2012).

„Wohlfühl-Umfrage 2014“ von Activia

In ihrer repräsentativen Online-Umfrage wollte der Lebensmittelkonzern Danone wissen, wie wohl sich die Deutschen fühlen (vgl. Activia 2014). Demnach sind nur 44 % mit ihrem Job zufrieden und nur etwas mehr (48 %) mit ihrer Work-Life-Balance. Auf Platz 1 der Faktoren, die das Wohlbefinden steigern, liegt ausreichend Schlaf (79 %), gefolgt von schönem Wetter (78 %), der Familie

(73 %) und dem Partner (72 %). 53 % der weiblichen Befragten gaben an, dass eine ausgewogene Ernährung ihr Wohlbefinden positiv beeinflusst. Für 44 % der Frauen ist Sex dafür entscheidend. Das ist bei den Männern anders: Etwa zwei Drittel (65 %) sagen, dass Sex einen positiven Einfluss auf ihr Wohlbefinden hat.

Wie glücklich sind Beschäftigte in Deutschland im Beruf? – Was unsere Umfrage ergeben hat

Im März 2015 haben wir mit Unterstützung des unabhängigen Informationsportals „Crosswater Job Guide“ eine Umfrage zum Thema „Glücklich im Beruf“ gestartet (siehe Abb. 2). Die Online-Befragung ist dauerhaft angelegt, hat also kein Enddatum.

Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie, geschätzter Leser, ebenfalls an unserer Umfrage teilnehmen. So ermöglichen Sie uns, kontinuierlich mit den aktuellsten Daten zu arbeiten und die Ergebnisse für unsere weiteren Forschungen zu nutzen. Die Umfrage ist anonym und dauert nur etwa eine Minute.



www.gluecklich-im-beruf.de

Wie glücklich sind Sie im Beruf?

Für ihr neues Buchprojekt wollen Prof. Dr. Martin-Niels Däfler und Ralph Dannhäuser wissen, wie glücklich die Bevölkerung in Deutschland im Beruf ist.

Bitte nehmen Sie sich **1 Minute** Zeit, um die folgenden Fragen zu beantworten.
Vielen Dank!

Glück und Zufriedenheit im Beruf

- Wie zufrieden sind Sie in materieller Hinsicht (z. B. Entlohnung, Sozialleistungen, Urlaubstage) mit Ihrem gegenwärtigen Job?
 ausgesprochen unzufrieden recht unzufrieden mal zufrieden, mal unzufrieden zufrieden ausgesprochen zufrieden
- Wie zufrieden sind Sie in immaterieller Hinsicht (z. B. Betriebsklima, Anerkennung durch die Führungskraft, die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung oder Entwicklungsperspektiven) mit Ihrem gegenwärtigen Job?
 ausgesprochen unzufrieden recht unzufrieden mal zufrieden, mal unzufrieden zufrieden ausgesprochen zufrieden
- Bitte vervollständigen Sie den Satz: "Ich bin glücklich im Beruf, wenn..."
 (freiwillige Angaben)
- Bitte vervollständigen Sie den Satz: "Ich bin unglücklich im derzeitigen Job, weil..."
 (freiwillige Angaben)
- Fühlen Sie sich in Ihrem Job meistens ... unterfordert genau richtig gefordert überfordert

Generelle Informationen

- Ihr Geschlecht Weiblich Männlich
- Ihr Alter bis 25 Jahre 26 bis 35 Jahre 36 bis 45 Jahre 46 bis 55 Jahre älter als 55 Jahre
- Ihr Wohnort Bitte auswählen
- Ihre berufliche Position Bitte auswählen
- In welcher Branche sind Sie tätig? Bitte auswählen
- Wählen Sie Ihre Berufsgruppe aus Bitte auswählen
- Welche Ausbildungsstufe haben Sie erreicht? Bitte auswählen
- In welchem Fachgebiet haben Sie studiert (falls zutreffend) Bitte auswählen
- Wie lange üben Sie Ihren gegenwärtigen Job aus? Bitte auswählen

Weitere Informationen optional (freiwillige Angaben)

Möchten Sie weitere Informationen (z. B. über die Ergebnisse der Umfrage) erhalten? Ja Nein

Freiwillige Angaben:

Anrede Bitte auswählen

Vorname

Nachname

E-Mail-Adresse

Fragebogen jetzt absenden >

Eine Änderung der gemachten Angaben ist nach Absenden des Fragebogens nicht mehr möglich.

2015-10-07 10:28:35

Abb. 2 Fragebogen „Wie glücklich sind Sie im Beruf?“. (Quelle: eigene Erstellung)

Zum Stichtag 15.10.2015 hatten insgesamt 1229 Personen an der Befragung teilgenommen, davon 41 % Frauen und 59 % Männer. Hinsichtlich der Altersklassen gab es folgende Verteilung:

- bis 25 Jahre: 11 %
- 26–35 Jahre: 30 %
- 36–45 Jahre: 27 %
- 46–55 Jahre: 24 %
- älter als 55 Jahre: 8 %

Weitere statistische Angaben zur Studie sowie die zentralen Erkenntnisse unserer Befragung haben wir in einem eBook zusammengefasst, das Sie sich kostenfrei herunterladen können.



www.gluecklich-im-beruf.de/eBook2016

Wie lauten nun die wichtigsten Ergebnisse unserer Befragung?

- Die durchschnittliche **materielle Zufriedenheit** der Befragten beträgt auf einer Skala von -5 (ausgesprochen unzufrieden) bis +5 (ausgesprochen zufrieden) +0,54 Punkte (siehe Abb. 3).

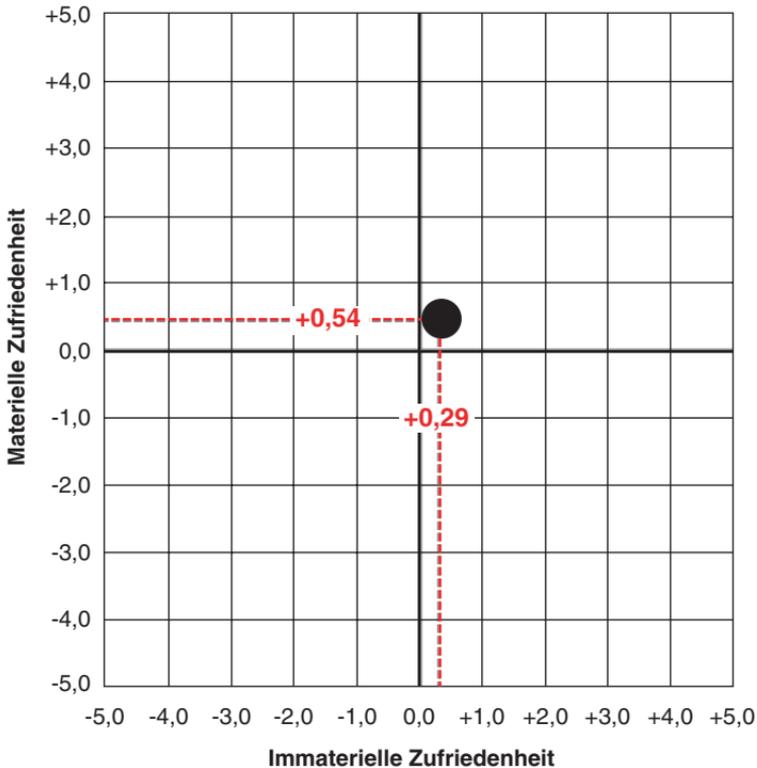


Abb. 3 Materielle und immaterielle Zufriedenheit der Befragten.
(Quelle: eigene Erstellung)

- Die **immaterielle Zufriedenheit** ist mit einem durchschnittlichen Wert von $+0,29$ – ebenfalls auf einer Skala von -5 bis $+5$ – schlechter ausgeprägt als die materielle Zufriedenheit, liegt dennoch ganz leicht im positiven Bereich.

- Die **Verteilung in die einzelnen Kategorien** ergibt ein sehr differenziertes Bild (siehe Abb. 4):
 - Der Anteil materiell zufriedener und zugleich immateriell zufriedener Personen beläuft sich auf 36,9%. Wir sprechen von den „Superstars“ – auf die Bezeichnungen werden wir später noch detailliert eingehen.
 - Der Anteil materiell zufriedener, aber immateriell unzufriedener Personen beträgt 18,0% („Söldner“).
 - Der Anteil materiell unzufriedener, aber immateriell zufriedener Personen liegt bei 12,7% („Surflehrer“).
 - Der Anteil materiell unzufriedener und zugleich immateriell unzufriedener Personen („Sklaven“) macht etwa ein Viertel (24,6%) aus.

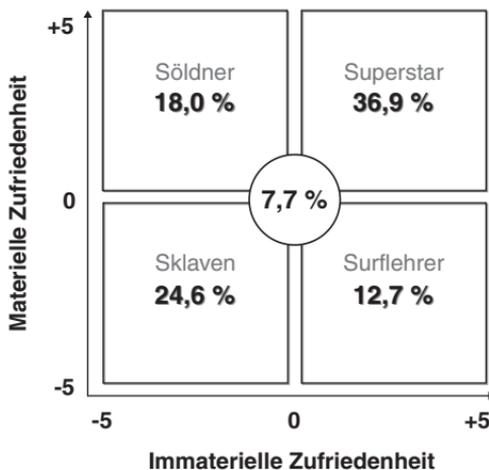


Abb. 4 Verteilung der Befragten nach Kategorien. (Quelle: eigene Erstellung)

- Der Anteil derjenigen, die sich nicht zweifelsfrei einer der vier vorgenannten Kategorien zuordnen lassen (wir sprechen vom „Niemandland“), weil sie bei beiden Dimensionen mit „mal zufrieden/mal unzufrieden“ geantwortet haben, beträgt 7,7 %.
- Was die **Geschlechter** betrifft, so gab es keine signifikanten Unterschiede, gleichwohl zeigt sich, dass Frauen in materieller Hinsicht (+0,26) unzufriedener sind als Männer (+0,73). Auch bei der immateriellen Dimension haben die Frauen (+0,12) schlechtere Angaben gemacht als die Männer (+0,40).
- Betrachtet man die **Altersgruppen**, so ist zu erkennen (siehe Tab. 2), dass die Gruppe der 26- bis 35-Jährigen am unzufriedensten ist, und zwar sowohl in der materiellen

Tab. 2 Ergebnisse der Umfrage „Glücklich im Beruf“. (Quelle: eigene Erstellung)

Kategorie	Materielle Zufriedenheit		Immaterielle Zufriedenheit	
	Absoluter Wert (auf einer Skala von -5 bis +5)	%-Anteil Unzufriedener und ausgesprochen Unzufriedener	Absoluter Wert (auf einer Skala von -5 bis +5)	%-Anteil Unzufriedener und ausgesprochen Unzufriedener
Gesamtdurchschnitt	+0,54	28 %	+0,29	31 %
Männer	+0,73	25 %	+0,40	31 %
Frauen	+0,26	31 %	+0,12	33 %
bis 25 Jahre	+0,35	28 %	+0,53	25 %
26 – 35 Jahre	+0,02	33 %	-0,18	36 %
36 – 45 Jahre	+0,66	27 %	+0,23	32 %
46 – 55 Jahre	+0,97	22 %	+0,53	31 %
älter als 55 Jahre	+1,22	21 %	+1,44	20 %