

Medienmitteilung

Lukas Meermann
Media Relations
Tel.: +41 (0) 58 286 41 63
lukas.meermann@ch.ey.com

EY Jobstudie 2016 – Fokusthema: «Zufriedenheit und Motivation»

Generation 50 plus arbeitet am engagiertesten – jüngere Mitarbeiter sind schwieriger zu motivieren

Frauen am zufriedensten im Job / Arbeitnehmern in der Schweiz ist ein gutes Verhältnis zu Kollegen wichtiger als der Lohn / Zufriedenheit mit Arbeit und Lohn in der Immobilienbranche am geringsten / Beschäftigte bei Verbänden und im öffentlichen Sektor zufriedener als in der Privatwirtschaft

ZÜRICH, 17. MÄRZ 2016 – Junge Beschäftigte (21 bis 30 Jahre) sind offenbar schwieriger zu motivieren als ältere: Nur 20 Prozent bezeichnen sich als hoch motiviert. Sie benötigen deswegen mehr und andere Führung zur Motivation als die Generation 60 plus: 52 Prozent der Arbeitnehmer ab 61 Jahren sind nach eigener Aussage hoch motiviert bei der Arbeit – der Spitzenwert unter allen Altersgruppen. Überhaupt sind Mitarbeiter ab 61 Jahren zufriedener und motivierter in ihrem Job als ihre jüngeren Kollegen. Am zweitmotiviertesten ist die Gruppe der 51- bis 60-Jährigen (43 Prozent Hochmotivierte). Ebenso ist es bei den Frauen, die deutlich zufriedener und motivierter als ihre männlichen Kollegen sind. Damit wird deutlich: Im Kampf gegen den Fachkräftemangel können Firmen noch viel mehr tun, um bereits vorhandene Potenziale zu nutzen.

Mehr als vier von fünf (82 Prozent) Arbeitnehmern ab 61 Jahren und etwas mehr als zwei Drittel (67 Prozent) der Arbeitnehmer zwischen 51 und 60 Jahren geben an, dass sie mit ihrer Arbeit uneingeschränkt zufrieden sind – so viele wie in keiner anderen Altersgruppe. Im Durchschnitt sind 61 Prozent der Arbeitnehmer uneingeschränkt zufrieden. Über diesem Durchschnitt liegen auch die Frauen, von denen 68 Prozent uneingeschränkt zufrieden sind – damit sind sie deutlich glücklicher mit ihrer Arbeit als die Männer (55 Prozent).

Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Motivation: Der Durchschnitt der Hochmotivierten unter allen Arbeitnehmern liegt bei gerade einmal etwas über einem Drittel (36 Prozent).

Frauen liegen auch hier über dem Durchschnitt und deutlich vor den Männern: 38 Prozent der weiblichen Beschäftigten sind mit grösstem Engagement bei der Arbeit – bei den Männern liegt der Anteil lediglich bei 34 Prozent. Das sind Ergebnisse der «EY Jobstudie 2016», für die in diesem Monat 1.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz befragt wurden.

«Die sehr niedrige Motivation der jüngeren Arbeitnehmer ist ein Alarmsignal», sagt Dr. Barbara Aeschlimann, Personalchefin von EY Schweiz. «Unternehmen müssen sich besser auf die veränderten Bedürfnisse und Ansprüche der jungen Generation einstellen und die Arbeitswelt der Zukunft für die nachfolgenden Generationen gestalten. Das bedeutet: Mehr Flexibilität – sowohl zeitlich als auch örtlich – stärkeres Eingehen auf individuelle Lebensentwürfe und weniger starre Strukturen. Gefragt sind Führungskräfte, die sich immer weniger als der «klassische Chef», sondern mehr als Mentor verstehen. Junge Mitarbeiter erwarten, dass ihre Chefs sie bei den immer komplexer werdenden Aufgaben in einer zunehmend unübersichtlich werdenden Arbeitswelt unterstützen und anleiten. Insgesamt gewinnt die individuelle Gestaltung der Lebensverhältnisse – im Job, in der Familie, in der Freizeit – für sie immer mehr an Bedeutung.»

Gleichzeitig gelte es, die hohe Motivation der älteren Belegschaft zu nutzen: «Unternehmen müssen ihr Potential erkennen und sie effektiv einsetzen. Oft werden Arbeitnehmer über 50 einfach nur langsam auf den Ruhestand vorbereitet. Dabei bleiben viele leistungsfähig bis ins hohe Alter – und sind dabei hoch motiviert, wie sich jetzt zeigt. Ihr Erfahrungsschatz ist extrem kostbar für die Unternehmen, sie sind zudem in der Regel besonders verantwortungsbewusst und zuverlässig.»

Auch im Hinblick auf Frauen sieht Aeschlimann deutlich mehr Möglichkeiten aufseiten der Unternehmen: «Frauen arbeiten genauso hart und bringen genauso ihre Leistungen wie Männer und sind dabei offenbar sogar noch engagierter am Werk. Trotzdem sind ihre Karrierechancen schlechter, und sie erhalten nach wie vor im Durchschnitt eine geringere Entlohnung. Es ist auch Aufgabe der Unternehmen, dieses Engagement mit besseren Aufstiegschancen zu belohnen. Und wenn mehr Frauen in Führungspositionen kommen, hat auch das Unternehmen etwas davon: Inzwischen ist bekannt, dass gemischte Teams – ob in der Entwicklung, in der Produktion oder auch im Management – besser funktionieren.»

Gutes Verhältnis zu Kollegen wichtigste Motivation

Ein gutes Verhältnis zu den Kollegen ist für die Arbeitnehmer in der Schweiz die wichtigste Motivation. 56 Prozent fühlen sich dadurch besonders stark angespornt – Frauen mit 55 Prozent vergleichbar wie Männer (56 Prozent). Unter den Top-3-Motivationen steht an zweiter Stelle eine spannende Tätigkeit, die für 55 Prozent am wichtigsten ist – auf diesen Aspekt legen Frauen (56 Prozent) etwas grösseren Wert als Männer (54 Prozent). Als drittwichtigste Motivation gelten mit 35 Prozent günstige Arbeitszeiten (Männer 35 Prozent, Frauen 34 Prozent). Erst an vierter Stelle folgt ein hohes Salär, das für weniger als ein Drittel der Befragten eine wichtige Motivation bei der Arbeit darstellt – wobei auch hier Männer (30 Prozent) dem Thema eine unwesentlich höhere Bedeutung beimessen als Frauen (29 Prozent).

Arbeitszufriedenheit in Verbänden am höchsten

Am meisten Freude bei der Arbeit haben offenbar Beschäftigte in Verbänden. Von ihnen gaben 76 Prozent an, zufrieden mit ihrer Arbeit zu sein. Die Zufriedenheit ist damit höher als im öffentlichen Sektor (64 Prozent) und deutlich höher als in der Privatwirtschaft (59 Prozent). Auch der Anteil der Hochmotivierten ist bei den Verbänden mit 42 Prozent deutlich höher als in den anderen Bereichen, in denen jeweils etwa ein Drittel (Privatwirtschaft 37 Prozent, öffentlicher Sektor 32 Prozent) der Beschäftigten von sich sagt, hoch motiviert zu sein. Mitarbeiter in Verbänden sind auch mit ihrer Bezahlung am zufriedensten. 57 Prozent geben an, mit ihrer Entlohnung zufrieden zu sein – im Gegensatz zu 54 Prozent im öffentlichen Sektor und sogar nur 49 Prozent in der Privatwirtschaft.

Spitzenverdiener am motiviertesten

Bis zu einem gewissen Grad scheint es so, als ob Geld doch glücklich machte: Mehr als die Hälfte der Beschäftigten (52 Prozent), die mehr als 150.000 CHF brutto im Jahr verdienen, sind nach eigenen Angaben hoch motiviert. Mit 51 Prozent Hochmotivierten folgt die Lohnklasse von 100.000 bis 150.000 CHF brutto, danach die von 81.000 bis 100.000 CHF mit 49 Prozent. Demgegenüber deutlich fällt die Motivation ab bei den Lohnklassen 61.000 bis 80.000 CHF sowie 41.000 bis 60.000 CHF (33 Prozent bzw. 32 Prozent).

«Die Arbeitnehmer mit einem höheren Verdienst bekommen zwar viel Geld – sie leisten in der Regel jedoch auch eine Menge dafür», konstatiert Barbara Aeschlimann. «Oft sind es Menschen, die schon von sich aus eine hohe Motivation mitbringen bzw. motivierende Tätigkeiten mit einem höheren Grad an Eigenverantwortung ausüben. Diese Beschäftigten haben also schon etwas erreicht im Berufsleben. Das sind allerdings in der Regel auch Leute mit Ambitionen. Das nächste Level zu erreichen ist für sie eine zusätzliche Motivation.»

Bei der Zufriedenheit mit der Arbeit liegen die Beschäftigten mit einem Einkommen ab 150.000 CHF ganz vorn: 83 Prozent bezeichnen sich als uneingeschränkt zufrieden. In der höchsten Einkommensklasse ab 200.000 CHF beträgt der Anteil der Zufriedenen interessanterweise «nur» 73 Prozent. Am wenigsten zufrieden sind nicht die untersten Einkommensklassen, sondern die bereits erwähnten mittleren Einkommensklassen von 41.000 bis 60.000 CHF sowie 61.000 bis 80.000 CHF (uneingeschränkte Zufriedenheit: 55 bzw. 56 Prozent). Geringverdiener mit einem Jahreseinkommen von unter 20.000 CHF sind zu 64 Prozent mit ihrer Arbeit zufrieden.

«Arbeit – wenn der Einsatz anerkannt wird und der Arbeitnehmer das Gefühl hat, einen wichtigen Beitrag zu leisten – ist erfüllend», sagt Aeschlimann. «Dafür brauchen Beschäftigte nicht unbedingt ein Spitzenlohn. Bei Topsalären nimmt die Zufriedenheit sogar tendenziell ab, was mit dem Leistungsdruck zusammenhängen dürfte. Die Atmosphäre bei der Arbeit und die Inhalte können mindestens genauso erfüllend sein. Bei den mittleren Lohnklassen ist die Unzufriedenheit am grössten, hier besteht das meiste Verbesserungspotenzial – auch für Arbeitgeber.»

Beschäftigte in den Life Sciences zufrieden – in der Konsumgüterindustrie kaum

Unter den Branchen liegt «Pharma/Biotech/Life Sciences» in puncto Zufriedenheit der Arbeitnehmer ganz vorn. 88 Prozent der Befragten aus diesem Sektor sagen, dass sie mit ihrer Arbeit uneingeschränkt zufrieden seien. Damit liegen sie mit deutlichem Abstand vor der Land- und Forstwirtschaft (72 Prozent) und Unternehmensdienstleistern wie zum Beispiel Marktforschern oder Beratern (71 Prozent).

Bei der Zufriedenheit mit der Entlohnung und der Motivation nimmt «Pharma/Biotech/Life Sciences» zwar nicht mehr den Spitzenplatz ein, spielt aber konstant oben mit. 48 Prozent der Beschäftigten in der Branche bezeichnen sich als hoch motiviert, 52 Prozent sind mit ihrer Entlohnung zufrieden. Den Spitzenplatz nimmt bei der Zufriedenheit mit der Entlohnung «Telekommunikation und IT» ein (66 Prozent) und bei der Motivation der Maschinen- und Anlagenbau (55 Prozent).

Weniger gut schneiden Banken und Versicherungen ab. Nur 33 Prozent der Bank-Beschäftigten und 45 Prozent der Arbeitnehmer bei Versicherungen sind mit ihrer Arbeit zufrieden – den letzten Platz im Ranking hält die Immobilienbranche mit 27 Prozent. Vergleichbar sieht es bei der Motivation aus: Banken weisen gerade einmal 20 und Versicherungen 23 Prozent Anteil an Hochmotivierten aus, stehen aber noch knapp vor der Immobilienbranche (18 Prozent). Schlusslicht bildet die Konsumgüterindustrie mit 12 Prozent. Die Kürzungen im Finanzsektor haben auch dort ihre Spuren hinterlassen: Nur 43 Prozent der Bank-Beschäftigten sind mit ihrem Lohn zufrieden, ganz am Ende steht auch hier die Immobilienbranche mit 27 Prozent.

«In einigen Branchen herrscht starker Wettbewerb und grosser Anpassungsdruck, geprägt von zahlreichen Konsolidierungs- und Abbauwellen. Der damit verbundene Stress könnte eine Erklärung für die geringe Zufriedenheit der Mitarbeiter sein. Insbesondere der Finanzsektor – notabene mit seiner zentralen wirtschaftlichen Bedeutung für die Schweiz – befindet sich seit Jahren in permanenter Veränderung», sagt Aeschlimann.

EY | Assurance | Tax | Transactions | Advisory

Über die globale EY-Organisation

Die globale EY-Organisation ist eine Marktführerin in der Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Transaktionsberatung und Rechtsberatung sowie in den Advisory Services. Wir fördern mit unserer Erfahrung, unserem Wissen und unseren Dienstleistungen weltweit die Zuversicht und die Vertrauensbildung in die Finanzmärkte und die Volkswirtschaften. Für diese Herausforderung sind wir dank gut ausgebildeter Mitarbeitender, starker Teams sowie ausgezeichneter Dienstleistungen und Kundenbeziehungen bestens gerüstet. *Building a better working world*: Unser globales Versprechen ist es, gewinnbringend den Fortschritt voranzutreiben – für unsere Mitarbeitenden, unsere Kunden und die Gesellschaft.

Die globale EY-Organisation besteht aus den Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited (EYG). Jedes EYG-Mitgliedsunternehmen ist rechtlich selbstständig und unabhängig und haftet nicht für das Handeln und Unterlassen der jeweils anderen Mitgliedsunternehmen. Ernst & Young Global Limited ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht und erbringt keine Leistungen für Kunden. Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website: www.ey.com.

Die EY-Organisation ist in der Schweiz durch die Ernst & Young AG, Basel, an zehn Standorten sowie in Liechtenstein durch die Ernst & Young AG, Vaduz, vertreten. «EY» und «wir» beziehen sich in dieser Publikation auf die Ernst & Young AG, Basel, ein Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited.