



Universität
Zürich ^{UZH}

ETH

Eidgenössische Technische Hochschule Zürich
Swiss Federal Institute of Technology Zurich

Schweizer HR-Barometer 2012

Fehlverhalten und
Courage

Executive Summary

Deutsch



Executive Summary

1. Die siebte Ausgabe des Schweizer Human-Relations-Barometer (HR-Barometer) untersucht wie jedes Jahr die Arbeitsbeziehungen, die Arbeitsbedingungen sowie die Arbeitseinstellungen und das Arbeitsverhalten der Beschäftigten in der Schweiz. Mit dem Schwerpunktthema Fehlverhalten und Courage am Arbeitsplatz werden dieses Jahr zudem Einblicke in zwei brisante Themenbereiche ermöglicht.
2. Die zugrunde liegende Stichprobe der diesjährigen Erhebung basiert auf dem Stichprobenregister des Bundesamts für Statistik. Die Befragung fand zwischen Juni und August 2012 statt, wobei die Befragten zwischen einer Online-Version und einer schriftlichen Version wählen konnten (Mixed-Mode-Ansatz). In der diesjährigen Erhebung wurden die Antworten von 1483 Beschäftigten aus der deutsch-, französisch- und italienischsprachigen Schweiz ausgewertet.
3. Rund die Hälfte der Befragten gibt an, sich mindestens einmal innerhalb des letzten Jahres geringfügig fehlverhalten zu haben. Am häufigsten wird zu viel fantasiert und geträumt, eine zusätzliche oder längere Pause gemacht oder sich wenig bei der Arbeit angestrengt.
4. Insgesamt berichten 4% der Befragten von schwerwiegendem Fehlverhalten am Arbeitsplatz. Jede vierte befragte Person gibt an, mindestens einmal innerhalb des letzten Jahres vertrauliche Firmeninformationen mit einer unautorisierten Person diskutiert zu haben, jede achte befragte Person hat mindestens einmal die Arbeit hinausgezögert, um Überstunden zu verbuchen und jede fünfzigste Person hat innerhalb des letzten Jahres mindestens eine Quittung gefälscht, um mehr Geld zu bekommen.
5. In Bezug auf das Fehlverhalten am Arbeitsplatz lohnt sich die Investition in eine Vertrauenskultur doppelt. Einerseits verhalten sich Beschäftigte mit hohem Vertrauen in den Arbeitgeber deutlich weniger häufig fehl. Andererseits trägt eine Vertrauenskultur dazu bei, dass Problembereiche offen angesprochen werden können. Dies wiederum scheint als Ventil für mögliches Fehlverhalten zu fungieren: Beschäftigte, die Probleme am Arbeitsplatz offen ansprechen können, berichten deutlich weniger häufig von Fehlverhalten.
6. Die grosse Mehrheit der Beschäftigten in der Schweiz kann alles in allem gut mit ihren Vorgesetzten über Probleme sprechen. Detailanalysen zeigen jedoch, dass es den Beschäftigten vergleichsweise schwer fällt, mangelnde Kompetenzen anderer, Bedenken bezüglich der Fir-

menpolitik sowie Belästigung und Missbrauch gegenüber dem Arbeitgeber zu benennen. Das Ansprechen von Lohnproblemen und Lohnungerechtigkeiten bereitet den Beschäftigten die grösste Mühe. Geschwiegen wird vor allem, um die Zusammenarbeit mit anderen nicht zu gefährden oder auch aus einer resignierten Haltung heraus, weil das Ansprechen von Problemen offenbar nichts nützt.

7. Missstände am Arbeitsplatz werden vor allem von arbeitsmarktfähigen und leistungsstarken Beschäftigten angesprochen. Beschäftigte, welche sich in ihrer Position schwächer fühlen, trauen sich seltener, mit ihren Bedenken und Sorgen auf den Arbeitgeber zuzugehen. Auch auf Beschäftigte in einem schlechten psychischen oder physischen Gesundheitszustand ist besonders achtzugeben, da sie eher dazu neigen, Probleme zu verschweigen. Herrscht im Unternehmen eine hohe Arbeitsplatzunsicherheit, ist ebenfalls Vorsicht geboten, weil verängstigte Beschäftigte über Missstände lieber schweigen.
8. Ob Beschäftigte Probleme melden oder verschweigen, kann vom Arbeitgeber beeinflusst werden: So erhöht Mitsprache bei Firmenentscheiden die Wahrscheinlichkeit, dass Missstände im Unternehmen gemeldet werden. Auch eine gute Führungsbeziehung sowie ein grundlegendes Vertrauen in den Arbeitgeber fördern das Ansprechen von Problemen. Lohnsysteme spielen ebenfalls eine zentrale Rolle: Insbesondere variable Lohnanteile, welche direkt an die persönliche Leistung gebunden sind, verleiten Beschäftigte zum Schweigen, aus Angst vor negativen Konsequenzen für den eigenen Lohn.
9. Weiterhin sind in der Schweiz traditionelle Karriereorientierungen, die langjährige Beschäftigung und Aufstieg in einem Unternehmen betonen, weit verbreitet. Knapp 50% der Befragten äussern traditionell-aufstiegsorientierte und 14% traditionell-sicherheitsorientierte Karrierevorstellungen. Der Trend in diesem Jahr zeigt aber auch eine leichte Abnahme der sicherheitsorientierten Perspektive (im letzten Jahr waren es noch 17% der Befragten). Gleichzeitig gibt es einen Anstieg bei der eigenverantwortlichen Karriereorientierung, welche die eigene Kompetenzentwicklung und häufigere Wechsel zwischen Arbeitgebern betont (21% im Vergleich zu 18% im letzten Jahr). Die alternative Karriereorientierung, die der Berufslaufbahn im Vergleich zu anderen Lebensbereichen ein geringeres Gewicht beimisst, hat ebenfalls leicht zugenommen (16% im Vergleich zu 14%).
10. Die Zunahme der eigenverantwortlichen und alternativen Karriereorientierungen lässt vermuten, dass einige Beschäftigte trotz oder gerade wegen der anhaltenden und zunehmenden Arbeitsplatzunsicherheit eine Neuorientierung wagen. Dies spiegelt sich auch im beobachteten Anstieg der Kündigungsabsichten wider. Warum diese Entwicklung

nun erfolgt und nicht bereits in früheren Jahren, wo teilweise erlebte höhere Unsicherheit sogar mit einer Abnahme eigenverantwortlicher und einer Zunahme sicherheitsorientierter Karrierevorstellungen einhergehend, lässt sich aus den Daten nicht erschliessen.

11. Verschiedene Komponenten der Arbeitsgestaltung, wie beispielsweise Aufgabenvielfalt und Autonomie, werden im Schnitt von mehr als der Hälfte der Beschäftigten als eher bis voll und ganz vorhanden bewertet. Dennoch gaben 15% der Befragten an, kaum Feedback durch die Arbeitstätigkeit zu erfahren. Zudem wird von 15% der Befragten die Bedeutsamkeit und Ganzheitlichkeit der Arbeit als gering eingeschätzt.
12. Die durchschnittliche Anzahl Weiterbildungstage der Beschäftigten pro Jahr ist weiter angestiegen, was die zentrale Bedeutung der Entwicklung der Humanressourcen für ein Unternehmen verdeutlicht. Die Erfassung des Inhalts der Weiterentwicklung zeigt jedoch, dass vor allem auf Fachkompetenz gesetzt wird. Ein Ausbau der Förderung der Sozialkompetenzen scheint noch anzustehen.
13. Die Entwicklung des psychologischen Vertrags zeigt einen negativen Trend: Die Diskrepanz zwischen arbeitnehmerseitigen Erwartungen und arbeitgeberseitigen Angeboten hat sich seit der letzten Erhebung weiter vergrössert. In diesem Jahr sind vor allem die Angebote der Arbeitgeber in den Bereichen angemessene Entlohnung und unternehmensinterne Entwicklungsmöglichkeiten zurückgegangen.
14. Die Ergebnisse zum Vertrauen in den Arbeitgeber haben sich im Vergleich zur letzten HR-Barometer-Erhebung nicht verändert. Während der weit grössere Teil der Beschäftigten ihrem Arbeitgeber vertraut, zweifelt doch jede fünfte befragte Person an der Vertrauenswürdigkeit des Arbeitgebers. Wie wichtig eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung ist, zeigt sich besonders bei den diesjährigen Ergebnissen zu Fehlverhalten und Courage.
16. Während die Anzahl der Beschäftigten, die Arbeitsplatzunsicherheit erleben, auf etwas mehr als 20% angestiegen ist, stagniert die Arbeitsmarktfähigkeit auf mittlerem Niveau. Die zunehmende Arbeitsplatzunsicherheit scheint sich folglich nicht durch erhöhte Arbeitsmarktfähigkeit zu kompensieren. Zudem ist auch die multidimensionale Arbeitsplatzunsicherheit angestiegen. Während die Besorgnis um die Zunahme der Arbeitsbelastung auf hohem Niveau gleich geblieben ist, steigen vor allem die Bedenken um Lohnkürzungen, Restrukturierungen innerhalb der Abteilung und um Beschäftigungsreduktion an.
17. Die Arbeits- und Laufbahnzufriedenheit bleibt bei den Beschäftigten stabil auf hohem Niveau, was insbesondere bezüglich Laufbahnzufriedenheit

denheit überrascht, da immerhin 30% der Befragten keinerlei Massnahmen zur Laufbahnplanung erfahren und nur mit 28% der Befragten Laufbahngespräche geführt werden. Zudem ist ein deutlicher Anstieg von resignativ zufriedenen Beschäftigten zu verzeichnen, also derjenigen, die ihre Ansprüche an die Arbeitssituation gesenkt haben, um ihre Arbeit dennoch als zufriedenstellend zu empfinden.

18. Mit unserem Schwerpunkt Fehlverhalten und Courage haben wir ein virulentes Thema angesprochen. Im besten Fall bewirkt der Mut, Probleme anzusprechen, eine Reflexion und Korrektur unternehmensinterner Normen für richtiges beziehungsweise fehlerhaftes Verhalten. Beschäftigte werden auch gezielt ermutigt, diesen Mut zu haben. Insbesondere ist es wichtig, dass bei allen vorhandenen objektiven Unsicherheiten in der Arbeitssituation eine Arbeitsbeziehung entwickelt und erhalten wird, in der sich Beschäftigte persönlich sicher genug fühlen, um sich zu Wort zu melden.

© 2012
Universität Zürich

Herausgegeben von:
Gudela Grote
Bruno Staffelbach

Autoren:
Anja Feierabend
Cécile Tschopp
Alexandra Arnold
Wiebke Doden
Manuela Morf
Gudela Grote
Bruno Staffelbach

www.hr-barometer.uzh.ch
www.hr-barometer.ethz.ch