

Schweizer HR-Barometer 2020

Gute Zeiten, schlechte Zeiten: Arbeitszufriedenheit in der Schweiz

Wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen haben tiefgreifende Auswirkungen auf die Art und Weise, wie Menschen arbeiten und wie zufrieden sie mit ihrer Arbeit sind. Nach mehreren Jahren des wirtschaftlichen Wachstums war die Schweiz im Jahr 2020 durch den Ausbruch der Corona-Pandemie vor grosse Herausforderungen gestellt. Das (Zusammen-)Arbeiten der Menschen hat sich seither in den meisten Fällen stark verändert. Der folgende Beitrag untersucht, wie sich das auf die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten in der Schweiz ausgewirkt hat.

Von Dr. Anja Feierabend, Julian Pfrombeck und Laura Schärler

Frühere wirtschaftliche Schocks wie die Finanzkrise hatten drastische Auswirkungen auf das Wirtschaftswachstum und führten zu einem Anstieg der Arbeitslosenzahlen. Auch in der Corona-Krise rechnet die EU-Kommission mit einer Rezession von «historischem Ausmass». Die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie sind jedoch weitreichender. Wer seinen Job nicht verloren hat, befindet sich überspitzt ausgedrückt entweder in Jogginghose und endlosen Online-Meetings im Homeoffice oder zählt seit März die Mundschutzmaske zum wichtigsten Arbeitsutensil und begrüsst Kunden und Kundinnen hinter Plexiglas-scheiben. Wie sich diese grundlegenden Veränderungen generell auf die Arbeitszufriedenheit auswirken, ist noch unklar. Derartige Veränderungen gab es in der jüngeren Geschichte nicht. In Bezug auf

wirtschaftliche Einbrüche zeigt ein Blick zurück jedoch, dass bereits diese sich auf das psychische Befinden der Menschen stark auswirkten. Die grosse Depression, welche mit dem Börsencrash 1929 in New York begann, führte weltweit zu massiver Arbeitslosigkeit. Arbeitnehmende waren zwar meist froh, noch Arbeit zu haben, sorgten sich jedoch gleichzeitig um ihre finanzielle und berufliche Zukunft. Es häuften sich Angstzustände und Depressionen. Ähnliche negative Auswirkungen wurden auch infolge der Finanzkrise 2008–2010 festgestellt. Es ist aber auch vorstellbar, dass Arbeitnehmende ihre Ansprüche und Erwartungen in schwierigen Zeiten senken und sich somit rational zufriedener geben. Basierend auf einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmenden in der gesamten Schweiz zeigt der folgende Beitrag, wie sich die

Arbeitszufriedenheit zwischen 2012 und 2020 entwickelt hat. Über die letzten acht Jahre wurden dabei im Abstand von zwei Jahren jeweils zwischen 1400 und 2000 Arbeitnehmende befragt.

Stabile Arbeitszufriedenheit

Die Arbeitszufriedenheit bezeichnet allgemein die Einstellung der Beschäftigten gegenüber der eigenen Arbeit. Diese Einstellung basiert auf emotionalen Reaktionen, Überzeugungen und rationalen Überlegungen der Beschäftigten über ihre Arbeit. Auf den ersten Blick hat sich in der Schweiz die Arbeitszufriedenheit in den letzten acht Jahren kaum verändert (siehe Abb. 1). Das trifft vor allem auf die grösste Gruppe zu, die sich als eher zufrieden einschätzen. Zwischen 2012 und 2020 schwankte der Anteil zwischen 48,9% und 53,2%. Veränderungen gab es hingegen bei den Randgruppen: Die Anzahl der sehr zufriedenen Arbeitnehmenden stieg im zeitlichen Verlauf. Während 2012 eine von vier Personen sehr zufrieden war, ist 2020 fast jede dritte Person sehr zufrieden mit der Arbeit. Im Gegenzug nahm der Anteil von weder unzufriedenen noch zufriedenen Arbeitnehmenden und eher unzufriedenen Arbeitnehmenden ab. Dieses Ergebnis passt auch zu den Befunden des Schweizer Bundesamts für Statistik zur allgemeinen Lebenszufriedenheit: 38% der Schweizer Bevölkerung waren in den letzten Jahren mit ihrem Leben sehr zufrieden. Damit befindet sich die Schweiz weit über dem Durchschnitt der

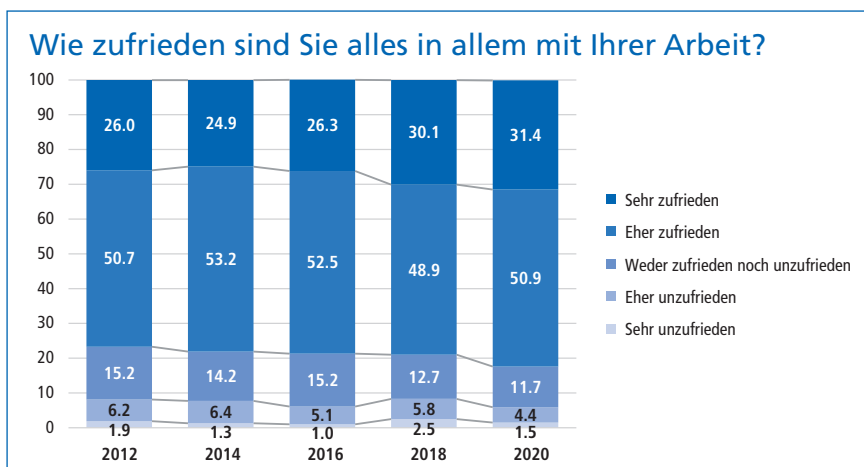


Abbildung 1: Entwicklung der Arbeitszufriedenheit in der Schweiz von 2012 bis 2020

Europäischen Union. Unter den OECD-Ländern rangiert die Schweiz auf Platz 4 bei der Einstufung der allgemeinen Zufriedenheit, wobei insbesondere die gute Beschäftigungssituation in der Schweiz eine zentrale Rolle spielt für die gute Bewertung. Die Zahlen sprechen also eher dafür, dass die Arbeitszufriedenheit im Pandemie-Jahr 2020 stieg. Allerdings muss diese Schlussfolgerung vorsichtig gezogen werden, denn die Befragung des Schweizer HR-Barometers fand im Frühjahr 2020 statt. Zu diesem Zeitpunkt waren die Veränderungen im Arbeitsalltag zwar bereits in den meisten Branchen in Kraft getreten, aber sie waren noch ganz neu. Wirtschaftliche Auswirkungen waren noch nicht oder erst seit Kurzem spürbar, und längerfristige Auswirkungen waren schwer abzuschätzen.

Arbeitszufriedenheitstypen

Die eindimensionale Messung der Arbeitszufriedenheit wird in der Literatur oft kritisiert. Bruggemann, Groskurth und Ulich (1975) entwickelten daher ein Arbeitszufriedenheitsmodell, in welchem verschiedene Subformen der Arbeitszufriedenheit differenziert und ihre Entstehung beschrieben wird. Die Arbeitszufriedenheit wird hierbei als Soll-Ist-Vergleich zwischen einem erwünschten Zustand und der tatsächlich vorgefundenen Arbeitssituation verstanden. Durch diesen Abwägungsprozess und die gleichzeitige Erhöhung oder Senkung des Anspruchsniveaus ergeben sich fünf verschiedene Zufriedenheitsbeziehungsweise Unzufriedenheitsformen (siehe Abb. 2).

Abbildung 3 zeigt, dass im Verlauf der letzten Jahre die stabilisierte Zufriedenheit, also die Zufriedenheit, bei welcher der Soll-Ist-Vergleich positiv ausfällt und das Anspruchsniveau aufrechterhalten wird, stets den grössten Anteil eingenommen hat. Interessant ist, zu sehen, dass gerade diese Zufriedenheitsform zu Beginn des Jahres 2020 nochmals einen Aufschwung erlebte und auf einem Höchststand mit einem Anteil von fast 40% war. Hingegen sank von 2018 auf 2020 der Anteil von progressiver Zufriedenheit, das heisst, der Personen, die ihre Ansprüche erhöhen. Ebenfalls sanken die Anteile der konstruktiven und fixierten Unzufriedenheit, während der Anteil der resignativen Zufrieden-

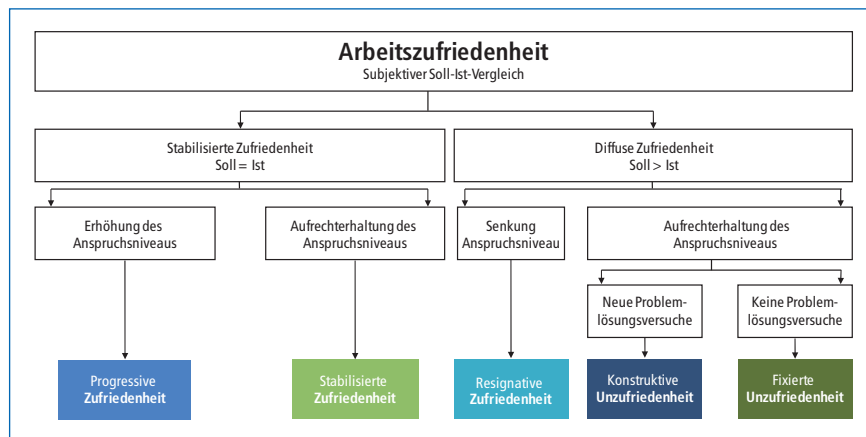


Abbildung 2: Arbeitszufriedenheitsformen gemäss Bruggemann, Groskurth und Ulich (1975)

heit stabil blieb. Zu Beginn der Pandemie scheinen also Beschäftigte zusätzliche Wünsche zurückgeschraubt oder ihre Erwartungen gesenkt zu haben.

Arbeitseinstellungen und Stressniveau nach Zufriedenheitstypen

Werden die Arbeitseinstellungen der verschiedenen Zufriedenheitstypen betrachtet, zeigt sich, wie wichtig die Arbeitszufriedenheit für Arbeitnehmende ist. Der Vergleich zwischen verschiedenen Zufriedenheitstypen basiert auf den Schweizer HR-Barometer-Daten 2020. Insgesamt zeigt sich bei den stabilisiert und progressiv Zufriedenen eine positive Arbeitseinstellung. Diese Zufriedenheitstypen zeigen ein sehr hohes Commitment. Das bedeutet, sie sind loyal und fühlen sich gegenüber ihrem Arbeitgeber verpflichtet. Entsprechend beabsichtigen diese zufriedenen Beschäftigten nicht, das Unternehmen zu verlassen, und sind sogar durchschnittlich eher bereit, nach ihrem

Pensionierungsalter weiterzuarbeiten. Es zeigt sich auch, dass Arbeitnehmende, die stabilisiert oder progressiv zufrieden sind, weniger Stress erleben im Vergleich zu den anderen Zufriedenheitstypen. Bei den Unzufriedenheitstypen sieht man den gegenteiligen Trend: im Durchschnitt ist das Commitment geringer, die Kündigungsabsicht und das Stressniveau höher.

Fazit und zukünftige Entwicklung der Arbeitszufriedenheit

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse des Schweizer HR-Barometers, dass die Mehrheit der Beschäftigten in der Schweiz über die vergangenen acht Jahre grundsätzlich zufrieden mit ihrer Arbeit war. Im Frühjahr 2020 war die Arbeitszufriedenheit noch stabil auf hohem Niveau. Eine differenzierte Analyse weist darauf hin, dass vor allem der stabilisierte Zufriedenheitstyp im Vergleich zu den Vorjahren zugenommen hat. Für die Arbeitgeber ist die Zunahme dieses Typs vielverspre-

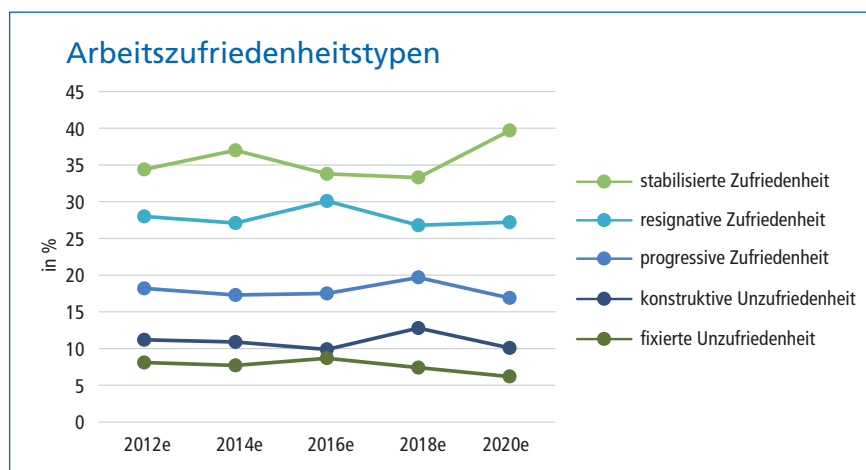


Abbildung 3: Entwicklung der Arbeitszufriedenheitstypen in der Schweiz von 2012 bis 2020

chend, da sich stabilisiert Zufriedene im Durchschnitt mit dem Unternehmen verbundener fühlen und auch eher bereit sind, über das Renteneintrittsalter hinaus zu arbeiten. Dass die stabilisierte Arbeitszufriedenheit zu Beginn von 2020 angestiegen ist, lässt sich womöglich damit begründen, dass viele Beschäftigte die unsicheren Zeiten auf sich zukommen sahen und ihre Anstellung umso mehr wertschätzten. Bei Arbeitstätigen, die plötzlich vollständig im Homeoffice waren, hat möglicherweise auch die zusätzlich gewonnene Flexibilität zu einem Anstieg der Zufriedenheit geführt. Untersuchungen wie die ETH-Studie zur Arbeitssituation während der Coronakrise oder die Konstanzer Homeoffice-Studie zeigen jedoch auf, dass mittlerweile Personen im Homeoffice von einer zunehmenden emotionalen Erschöpfung und sozialen Isolation berichten. Je länger die Pandemie anhält, umso höher ist das Risiko, dass in den nächsten Monaten auch die allgemeine Zufriedenheit und psychische Gesundheit verstärkt darunter leidet. Während die aktuellen Arbeitsbedingungen eine grosse Herausforderung für die

meisten Arbeitnehmenden darstellen, ist jedoch abzusehen, wie sehr die Arbeitszufriedenheit davon tatsächlich beeinflusst wird. Denn interessante Arbeitsaufgaben und gute Beziehungen zu und Kommunikation mit Vorgesetzten und Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen zählen zu den wichtigsten Faktoren für die Arbeitszufriedenheit. Erhöhte Stressfaktoren wie finanzieller Druck oder soziale Isolation, ausgelöst durch die Covid-19-Pandemie, können diese Faktoren natürlich beeinflussen und damit wiederum die Arbeitszufriedenheit verringern.

Literatur

Berghofer, G., & Psota, G. (2014): Psychiatrische Erkrankungen und Wirtschaftskrisen. Journal für Neurologie, Neurochirurgie und Psychiatrie, 15(3), 147–151.
 Bruggemann, A., Groskurth, P., & Ulich, E. (1975): Arbeitszufriedenheit. Bern: Huber.
 Reeves, A., McKee, M., & Stuckler, D. (2014): Economic suicides in the great recession in Europe and North America. The British Journal of Psychiatry, 205(3), 246-247.
 Thomson, S., Figueras, J., Evetovits, T., Jowett, M., Mladovsky, P., Maresso, A., Cylus, J., Karanikolos, M., & Kluge, H. (2014): Economic crisis, health systems and health in Europe: impact and implications for policy. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe/European Observatory on Health Systems and Policies (Policy Summary 12).
 Kunze, F., Hampel, K., & Zimmermann, S. (2020): Homeoffice in der Corona-Krise: eine nachhaltige Transformation der Arbeitswelt?
 Spector, P. E. (1997): Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences (Vol. 3). Sage publications.
 Grote, G., Bienefeld, N., Gerlach, A., Medici, G., Kahlert, A., & Pfrombeck, J. (2020): ETH Covid-19 survey Summary of survey responses

and recommendations. Chair of Work and Organizational Psychology, ETH Zürich.
 Khoshnama, M. Daniel Kopp, D., & Siegenthaler, M. (2020): Wie Löhne und Arbeitsbedingungen die Jobzufriedenheit beeinflussen und was dies für Lohnunterschiede nach Geschlecht bedeutet. ETH KOF: Spezialanalysen: Nr. 3, Herbst – SA2, ETH Zürich.



Dr. Anja Feierabend ist Oberassistentin und Dozentin am Center für Human Resource Management an der Universität Luzern. Sie leitet das SNF Infrastrukturprojekt «Schweizer HR-Barometer» der Universitäten Luzern, Zürich und der ETH Zürich und ist Mitgründerin des Start-ups HR ConScience GmbH.



Julian Pfrombeck ist Doktorand und wissenschaftlicher Assistent an der Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie der ETH Zürich und Projektmitglied des Schweizer HR-Barometers.



Laura Schärer ist Doktorandin und wissenschaftliche Assistentin am Center für Human Resource Management an der Universität Luzern und Projektmitglied des Schweizer HR-Barometers.

n | w Fachhochschule Nordwestschweiz
 Hochschule für Wirtschaft



Ihre kompetente Weiterbildungspartnerin für Ihre HR- und Führungslaufbahn

Master of Advanced Studies (MAS)

- Human Resource Management
- Leadership & Change Management (modular)
- Erwachsenenbildung und Bildungs Management
- Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Diploma of Advanced Studies (DAS)

- Bildungsmanagement

Vorbereitungs- und Fachkurse

- HR-Fachfrau / HR-Fachmann mit eidg. FA
- Personalassistentin / Personalassistent mit Zertifikat HRSE
- Arbeitsrecht

Certificate of Advanced Studies (CAS)

- Führungskompetenz entwickeln
- Moderne Personal- und Organisationsentwicklung
- Going Teal – Selbstorganisation für die agile Praxis
- Digitalisierung und digitale Führung im HRM
- Career Development
- Career Management
- Integriertes Personalmanagement in kleinen Unternehmen
- Diversity- und Gleichstellungskompetenz
- Selbstmanagement-Kernkompetenz in der neuen Arbeitswelt
- Change Management
- Human Resource Management im Gesundheitswesen
- Strategisches Bildungs- und Kompetenzmanagement
- Mediation in Wirtschaft, Umwelt und Verwaltung

Weitere Infos: info.wirtschaft@fhnw.ch, T +41 62 957 20 77, www.fhnw.ch/wirtschaft/pmo