

Weiterbildung bindet

Ergebnisse einer Befragung zum Einfluss der aktiven Mitarbeiterförderung auf Wechselverhalten und Zufriedenheit von Arbeitnehmern



LEIPZIG GRADUATE SCHOOL OF MANAGEMENT

Executive

Kurzer Studiensteckbrief

- **Fragestellung:** Wie hoch ist die Bereitschaft deutscher Arbeitnehmer, ihr Unternehmen zur Verbesserung des Arbeitsumfeldes zu wechseln?
Kann die aktive Förderung der Arbeitnehmer im Unternehmen die Wechselbereitschaft verringern?
- **Grundgesamtheit:** arbeitsfähige Bevölkerung im Alter von 16-67 Jahren
- **Stichprobe:** 1.263
- **Befragungsart:** Telefonische Befragung
- **Befragungsinstitut:** TNS Infratest
- **Auswertungen:** deskriptiv (Häufigkeiten, Mittelwerte)
Teststatistiken (Mittelwertvergleiche)
multivariate Analysen (lineare Regressionen)
- **Gewichtung:** Für die Repräsentativität der Studie Gewichtung anhand der Variablen Bundesland, Gemeindegröße, Alter, Geschlecht, Bildung (Schulabschluss)

Operationalisierung

- **Wechselbereitschaft:**
 - Akute Wechselbereitschaft: Ich habe vor, innerhalb der nächsten 12 Monate meinen Arbeitgeber zu wechseln, um mein Arbeitsumfeld zu verbessern.
 - Örtliche Wechselbereitschaft: Für eine Verbesserung des Arbeitsumfeldes würde ich auch das Bundesland wechseln.

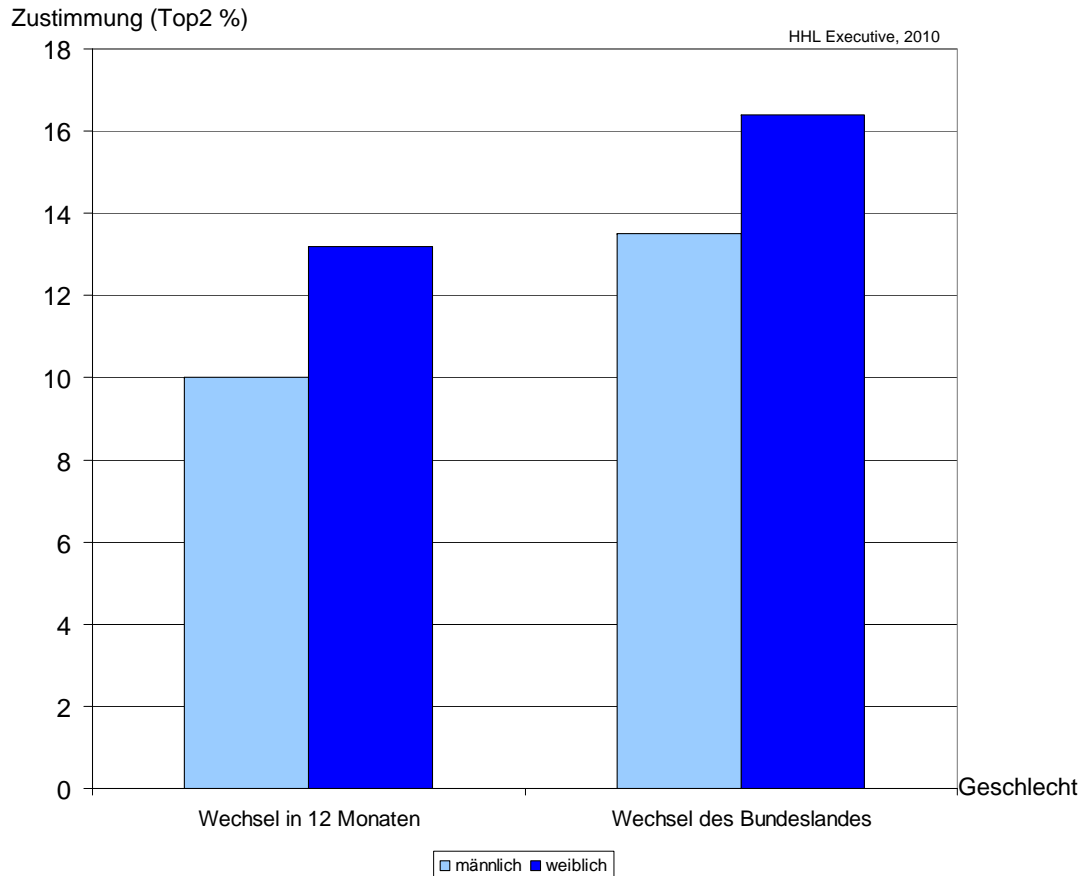
5-Punkt-Ratingskala von „1-stimme ganz und gar nicht zu“ bis „5-stimme voll und ganz zu“
- **Zufriedenheit:**
 - Globalzufriedenheit im Arbeitsumfeld

5-Punkt-Ratingskala von „1-ganz und gar nicht zufrieden“ bis „5-voll und ganz zufrieden“
- **Soziodemographika:**
 - Geschlecht, Akademikerstatus, Bundesland bzw. Altersgruppe

Geschlossene nominale bzw. ordinale Skalen
- **Aktive Mitarbeiterförderung:**
 - Kognitive Förderung: In meinem Unternehmen gibt es regelmäßig Schulungen und Übungen.
 - Motivationale Förderung: Es gibt für jeden Posten klar geregelte Aufstiegschancen.

5-Punkt-Ratingskala von „1-stimme ganz und gar nicht zu“ bis „5-stimme voll und ganz zu“

Weibliche Mitarbeiter sind eher bereit, das Bundesland zu wechseln, um ihr Arbeitsumfeld zu verbessern.



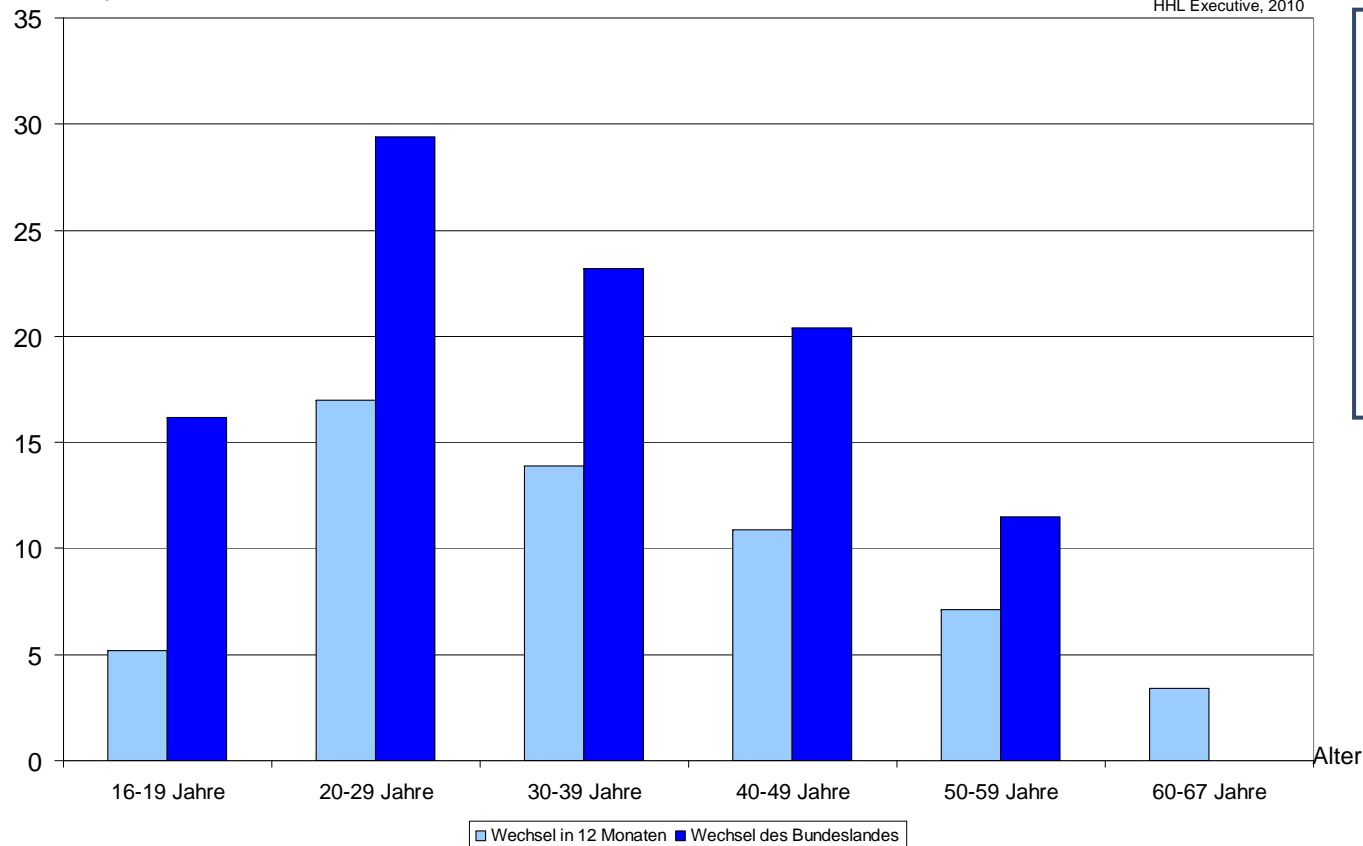
Nonparametrischer Mittelwertevergleich:

Frauen sind signifikant häufiger bereit, das Bundesland zu wechseln (p = .024)

Frage: „Wie sehr stimmen Sie folgender Aussage zu: Ich habe vor, in den nächsten 12 Monaten meinen Arbeitgeber zu wechseln, um mein Arbeitsumfeld zu verbessern./ Für eine Verbesserung des Arbeitsumfeldes würde ich auch das Bundesland wechseln.“; Top2-Box; $n_{\min} = 1137$

Besonders junge Menschen mit frisch abgeschlossener Ausbildung zeigen eine hohe Wechselbereitschaft.

Zustimmung (Top2 %)



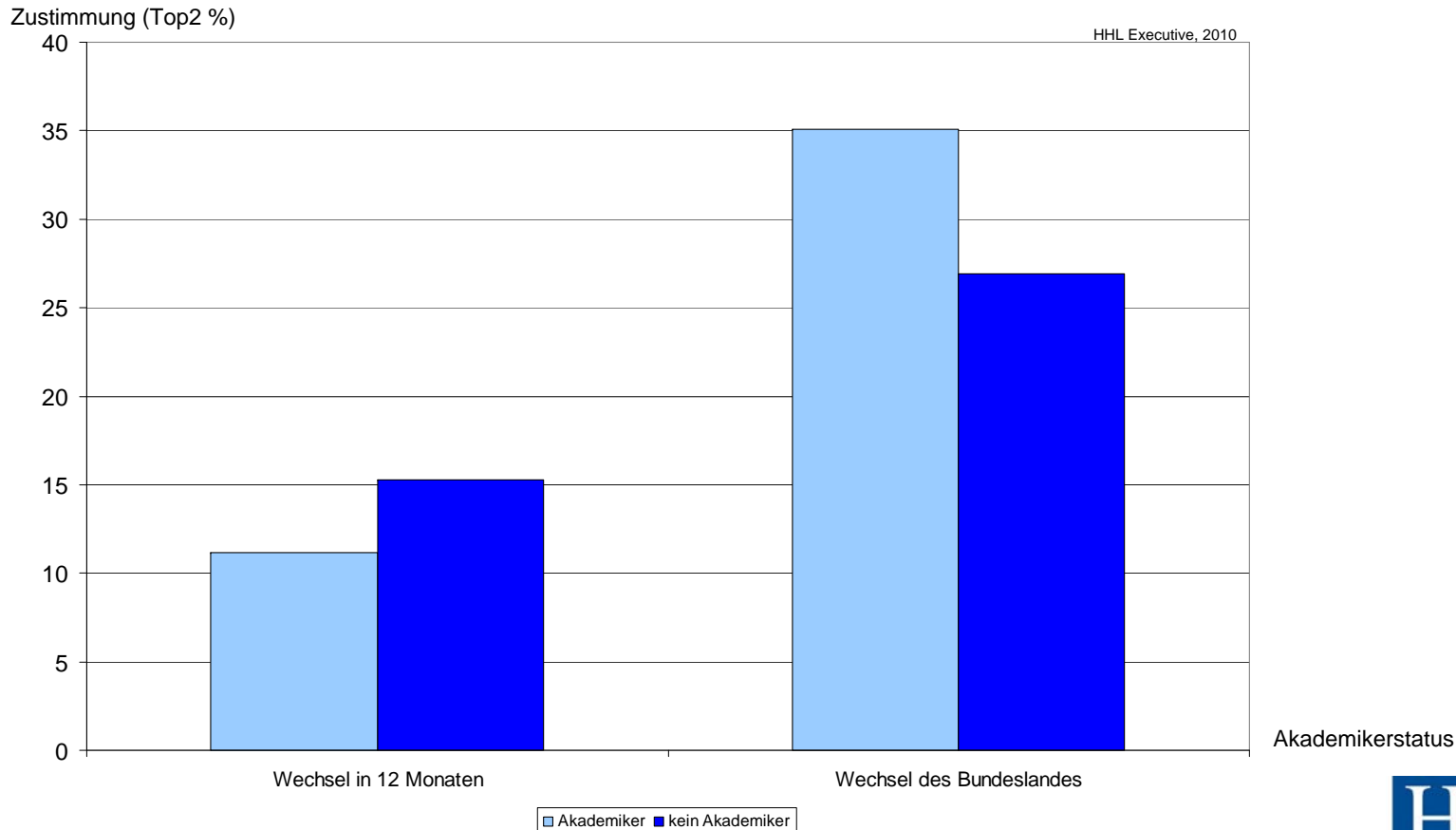
Nonparametrischer Mittelwertevergleich:

Die Altersgruppen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Wechselbereitschaft signifikant voneinander.

Akute Wechselbereitschaft (in 12 Monaten) mit $p = .001$, örtliche Wechselbereitschaft mit $p = .000$.

Frage: „Wie sehr stimmen Sie folgender Aussage zu: Ich habe vor, in den nächsten 12 Monaten meinen Arbeitgeber zu wechseln, um mein Arbeitsumfeld zu verbessern./ Für eine Verbesserung des Arbeitsumfeldes würde ich auch das Bundesland wechseln.“, Top2-Box; $n_{\min} = 1136$

Akademiker tendieren eher dazu, das Bundesland zur Verbesserung ihres Arbeitsumfeldes zu wechseln.

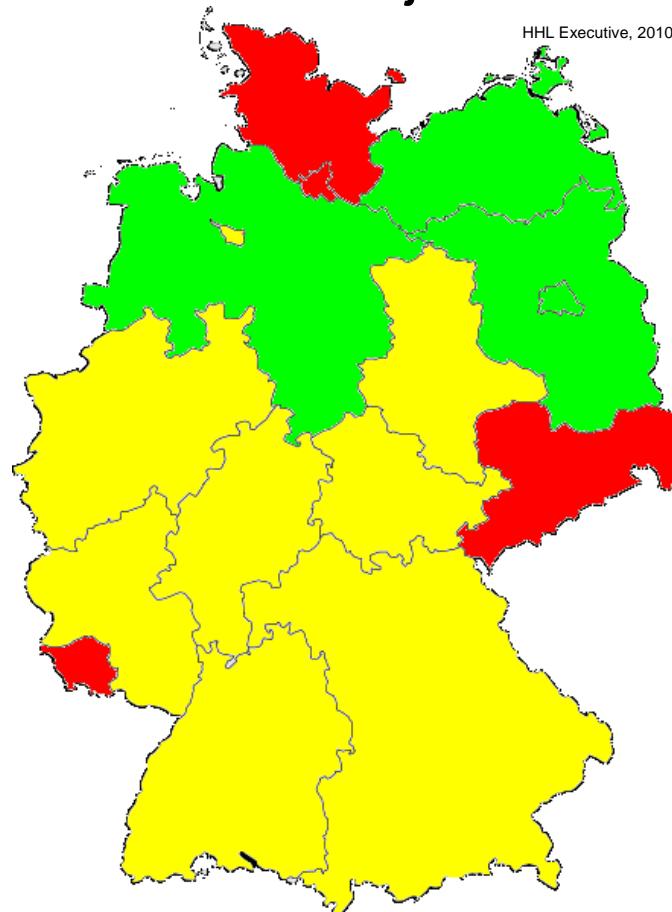


Frage: „Wie sehr stimmen Sie folgender Aussage zu: Ich habe vor, in den nächsten 12 Monaten meinen Arbeitgeber zu wechseln, um mein Arbeitsumfeld zu verbessern./ Für eine Verbesserung des Arbeitsumfeldes würde ich auch das Bundesland wechseln.“, Top2-Box; n_{min} = 308

Insgesamt ist die akute Wechselbereitschaft in Deutschland niedrig, in manchen Bundesländern jedoch erhöht.

	Ø	Abweichung
Saarland	2,23	+36,0%
Schleswig-Holstein	1,97	+18,0%
Sachsen	1,89	+15,2%
Hamburg	1,84	+12,2%
Bayern	1,75	+6,7%
Nordrhein-Westfalen	1,71	+4,3%
Thüringen	1,70	+3,7%
Baden-Württemberg	1,69	+3,0%
Rheinland-Pfalz	1,66	+1,2%
Hessen	1,59	-3,0%
Bremen	1,54	-6,1%
Sachsen-Anhalt	1,52	-7,3%
Berlin	1,44	-12,2%
Mecklenburg-Vorpommern	1,33	-18,9%
Brandenburg	1,25	-23,8%
Niedersachsen	1,25	-23,8%

■	Abweichung vom Ø > -10%
■	Abweichung vom Ø weniger als ±10%
■	Abweichung vom Ø > +10%
Bundes-Ø: 1,64	



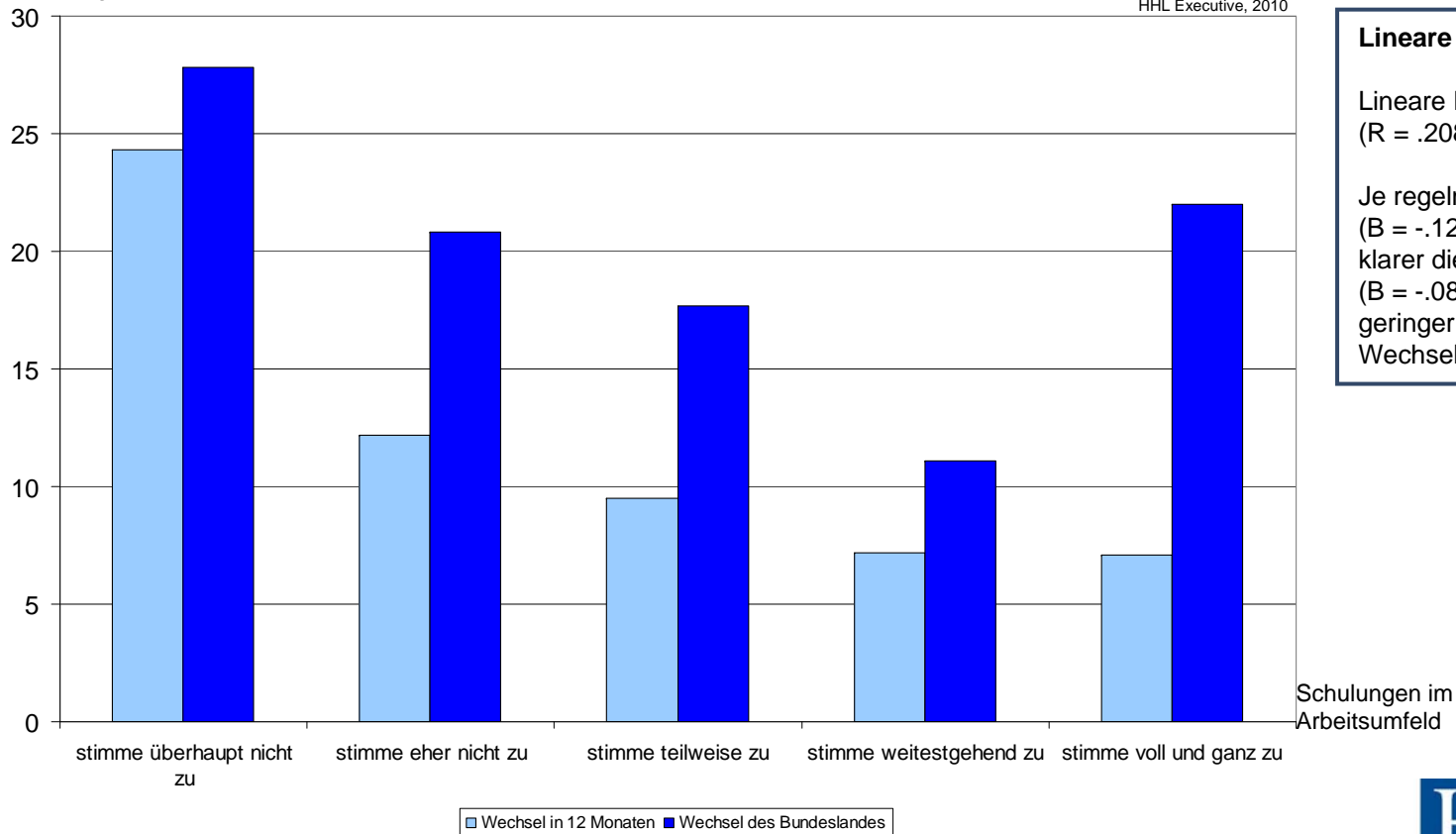
Nonparametrischer Mittelwertevergleich:

Die Bundesländer unterscheiden sich signifikant ($p = .000$) hinsichtlich der akuten Wechselbereitschaft von Arbeitnehmern.

Frage: „Wie sehr stimmen Sie folgender Aussage zu: Ich habe vor, in den nächsten 12 Monaten meinen Arbeitgeber zu wechseln, um mein Arbeitsumfeld zu verbessern.“, Skala: von 1-“stimme überhaupt nicht zu“ bis 5-“stimme voll und ganz zu“; $n_{\min} = 1137$

Je besser das Angebot regelmäßiger Schulungen ist, desto geringer wird die akute Wechselbereitschaft.

Zustimmung (Top2 %)



Lineare Regression:

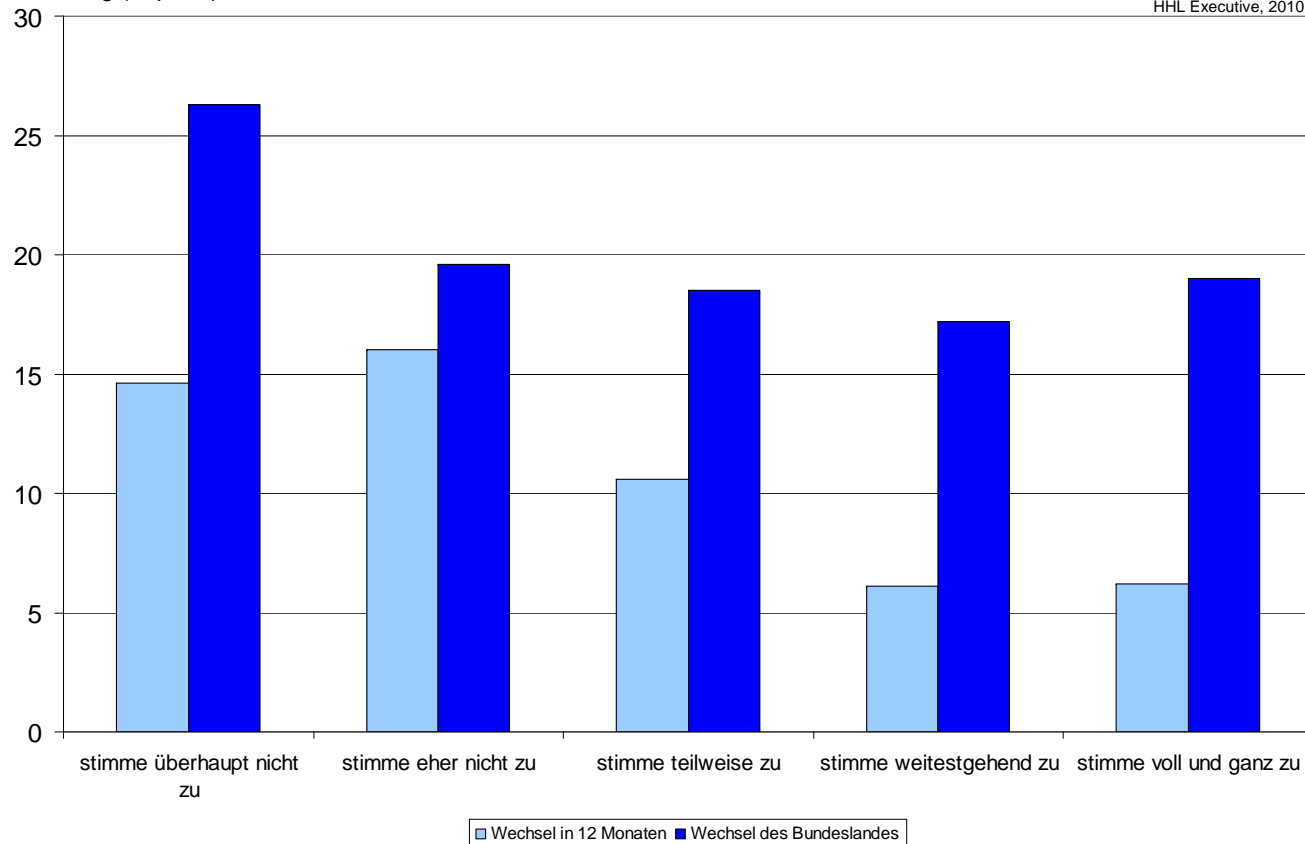
Lineare Regression bestätigt
($R = .208$, $p = .000$):

Je regelmäßiger die Übungen
($B = -.128$, $p = .000$) und je
klarer die Aufstiegschancen
($B = -.082$, $p = .013$), desto
geringer die akute
Wechselbereitschaft.

Frage: „Wie sehr stimmen Sie folgender Aussage zu: Ich habe vor, in den nächsten 12 Monaten meinen Arbeitgeber zu wechseln, um mein Arbeitsumfeld zu verbessern./ Für eine Verbesserung des Arbeitsumfeldes würde ich auch das Bundesland wechseln.“, Top2-Box; $n_{\min} = 992$

Je klarer die Aufstiegschancen im Unternehmen geregelt sind, desto geringer wird die akute Wechselbereitschaft.

Zustimmung (Top2 %)



Lineare Regression:

Lineare Regression bestätigt
($R = .208$, $p = .000$):

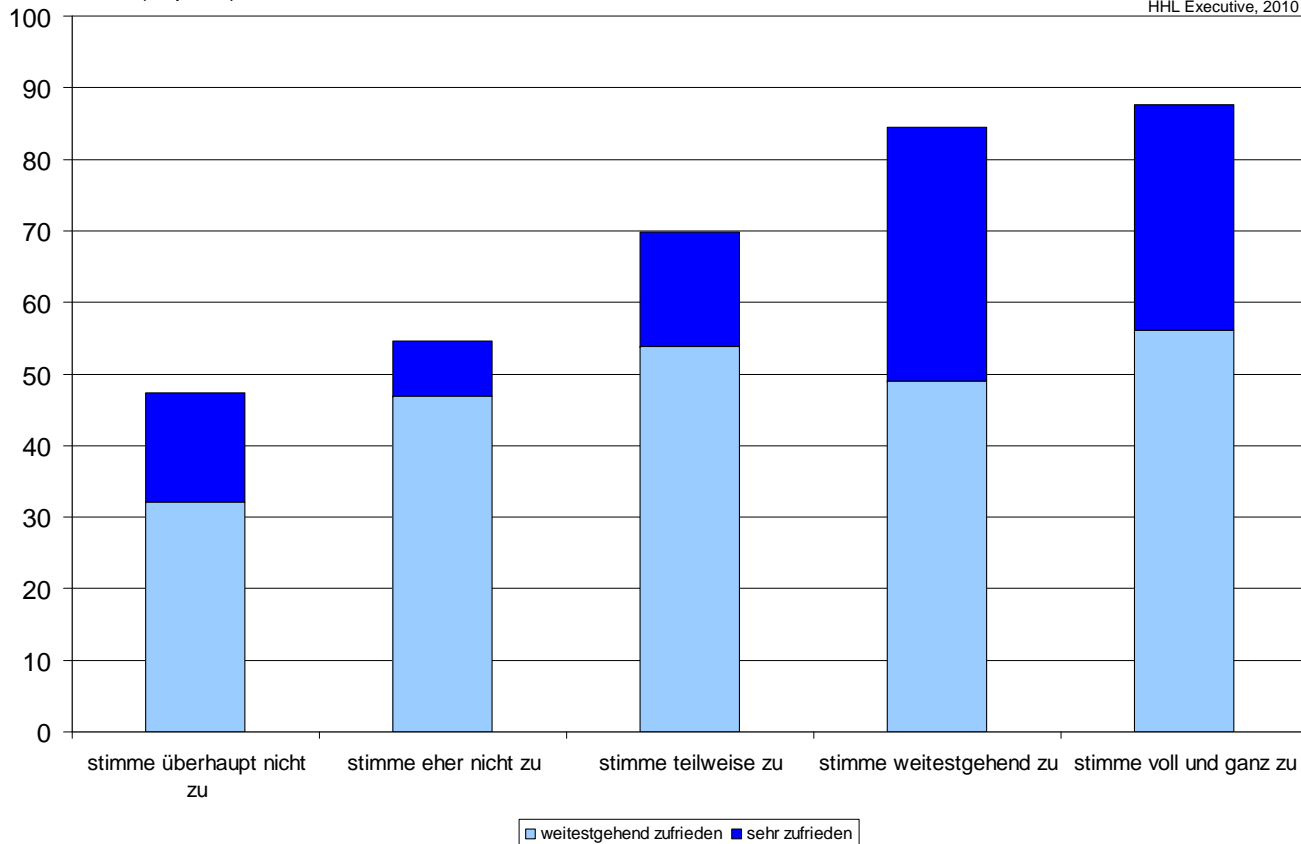
Je regelmäßiger die Übungen
($B = -.128$, $p = .000$) und je
klarer die Aufstiegschancen
($B = -.082$, $p = .013$), desto
geringer die akute
Wechselbereitschaft.

Klar geregelte
Aufstiegschancen

Frage: „Wie sehr stimmen Sie folgender Aussage zu: Ich habe vor, in den nächsten 12 Monaten meinen Arbeitgeber zu wechseln, um mein Arbeitsumfeld zu verbessern./ Für eine Verbesserung des Arbeitsumfeldes würde ich auch das Bundesland wechseln.“, Top2-Box; $n_{\min} = 985$

Je besser die Aufstiegschancen im Unternehmen geregelt sind, desto höher ist die Mitarbeiterzufriedenheit.

Zufriedenheit (Top2 %)



Lineare Regression:

Lineare Regression bestätigt
($R = .358$, $p = .000$):

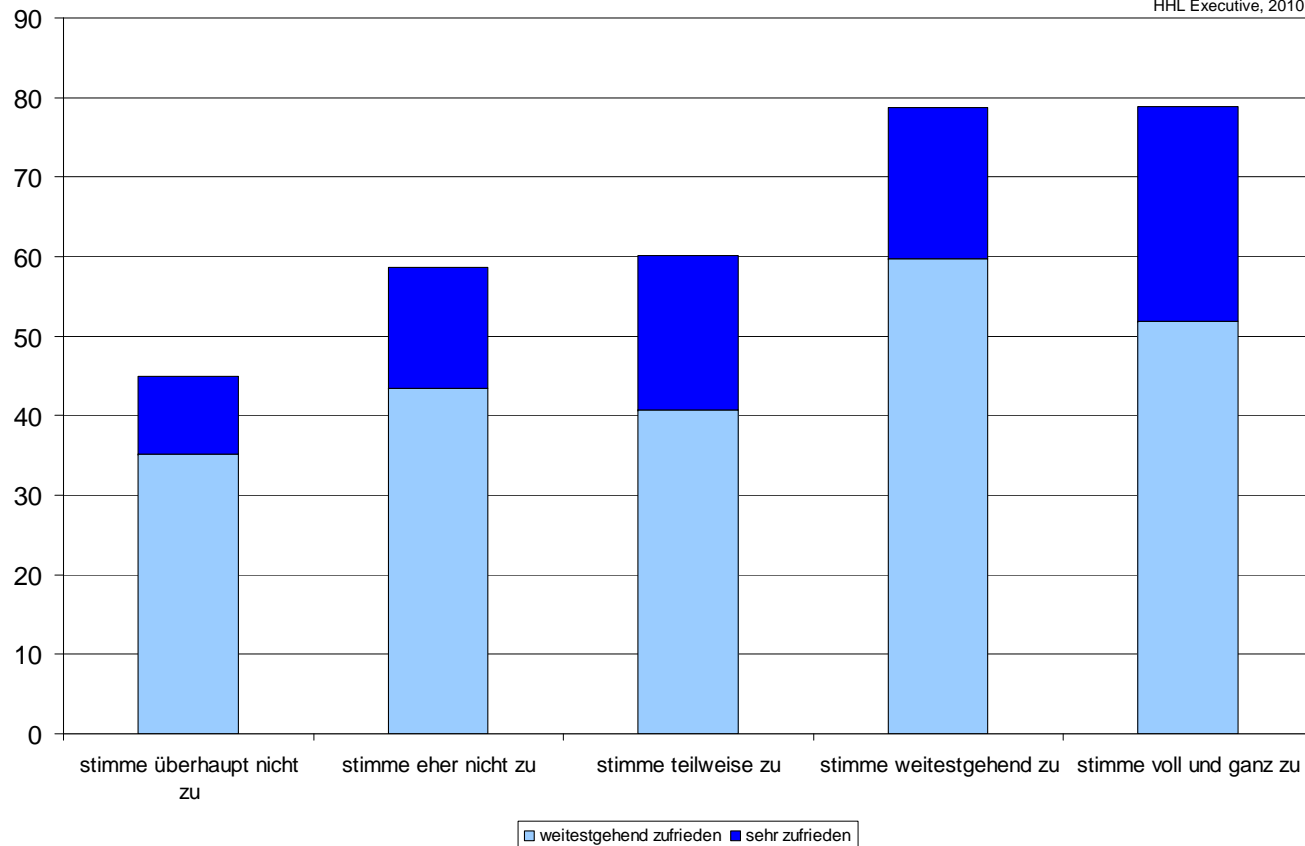
Je geregelter die Aufstiegschancen (Koeffizient $B = .161$, $p = .000$) und je regelmäßiger die Übungen ($B = .122$, $p = .000$), desto höher die Zufriedenheit der Mitarbeiter.

Klar geregelte
Aufstiegschancen

Frage: „Wie zufrieden sind Sie in Ihrem Arbeitsumfeld?“, Top2-Box auf 5er-Skala; n = 1005

Je häufiger es Schulungen für die Mitarbeiter gibt, desto höher ist ihre Zufriedenheit im Arbeitsumfeld.

Zufriedenheit (Top2 %)



Lineare Regression:

Lineare Regression bestätigt
($R = .358$, $p = .000$):

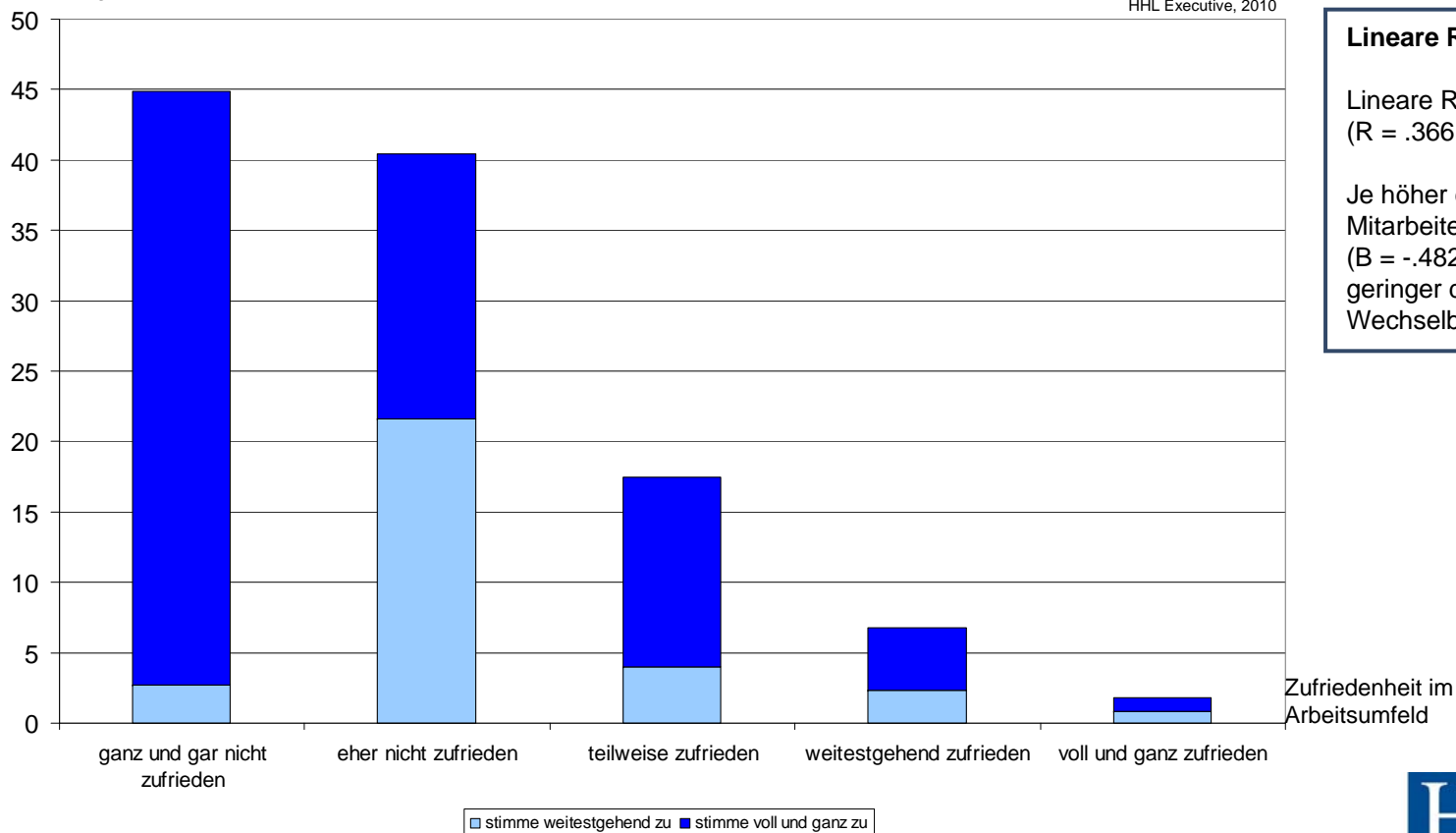
Je geregelter die Aufstiegschancen (Koeffizient $B = .161$, $p = .000$) und je regelmäßiger die Übungen ($B = .122$, $p = .000$), desto höher die Zufriedenheit der Mitarbeiter.

Schulungen im Arbeitsumfeld

Frage: „Wie zufrieden sind Sie in Ihrem Arbeitsumfeld?“, Top2-Box auf 5er-Skala; n = 1016

Je zufriedener Arbeitnehmer in ihrem Arbeitsumfeld sind, desto geringer ist ihre akute Wechselbereitschaft.

Zustimmung (Top2 %)



Lineare Regression:

Lineare Regression bestätigt
($R = .366$, $p = .000$):

Je höher die Zufriedenheit der Mitarbeiter im Arbeitsumfeld ($B = -.482$, $p = .000$), desto geringer die akute Wechselbereitschaft.

Frage: „Wie sehr stimmen Sie folgender Aussage zu: Ich habe vor, in den nächsten 12 Monaten meinen Arbeitgeber zu wechseln, um mein Arbeitsumfeld zu verbessern.“, Top2-Box; $n_{\min} = 1133$

Die wichtigsten Key Facts lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Eine erhöhte Wechselbereitschaft haben
 - Frauen,
 - junge Menschen im Alter von 20 bis 29 Jahren,
 - Akademiker und
 - im bundesdeutschen Vergleich Mitarbeiter aus Sachsen, Schleswig-Holstein, Hamburg und dem Saarland.
- Die akute Wechselbereitschaft lässt sich signifikant senken durch
 - regelmäßig angebotene Schulungen und Übungen und
 - klar geregelte Aufstiegschancen.
- Regelmäßige Schulungen und Übungen sowie klar geregelte Aufstiegschancen erhöhen die Mitarbeiterzufriedenheit deutlich.
- Je zufriedener ein Mitarbeiter ist, desto geringer ist seine akute Wechselbereitschaft.

Als Schlussfolgerung ergibt sich eine hohe Notwendigkeit aktiver Fördermaßnahmen für Mitarbeiter.

Die aktive Förderung der Mitarbeiter lohnt sich für Unternehmen, denn:

- ⇒ Die Mitarbeiter werden zufriedener.
- ⇒ Ihre Bereitschaft, das Unternehmen oder das Bundesland zu wechseln, sinkt signifikant.
- ⇒ Insbesondere junge Menschen und Frauen können an das Unternehmen gebunden werden.

Ihr Ansprechpartner bei Fragen rund um die Studie:

Dr. Evelyn Kästner

Managerin Marketing/Kommunikation
HHL Executive GmbH

Jahnallee 59, 04109 Leipzig

Tel.: +49 341 9851-832

Fax: +49 341 9851-833

evelyn.kaestner@hhl.de

Internet: www.hhl.de/executive

