



#AW23: BEFRAGUNG ZUR ARBEITSWELT 2023

Arbeitszufriedenheit

#AW23

research-team führt jährlich eine Arbeitswelt-Österreich-Studie in Kooperation mit der Universität Graz durch. Die aktuellste Befragung fand heuer im März 2023 statt. Insgesamt 1377 Personen nahmen an der Befragung teil.

Ziel der jährlichen Studie ist es:

- die wichtigsten arbeitspsychologischen Kennzahlen für Österreich zu erfassen
- die Veränderungen in der Arbeitswelt zu beobachten, Zusammenhänge zu errechnen und daraus Schlüsse zu ziehen
- unseren Kunden*innen einen professionellen und objektiven Vergleichswert für ihr Unternehmen zu bieten

Profilanalyse der Arbeitszufriedenheit

Die **Profilanalyse zur Arbeitszufriedenheit (PAZ)** erfasst die Zufriedenheit mit unterschiedlichen Aspekten des Arbeitsplatzes.

Zu diesen Aspekten zählen zum Beispiel die Zufriedenheit mit der Organisation und Unternehmensführung, der Information und Kommunikation im Unternehmen oder allgemeinen Rahmenbedingungen.

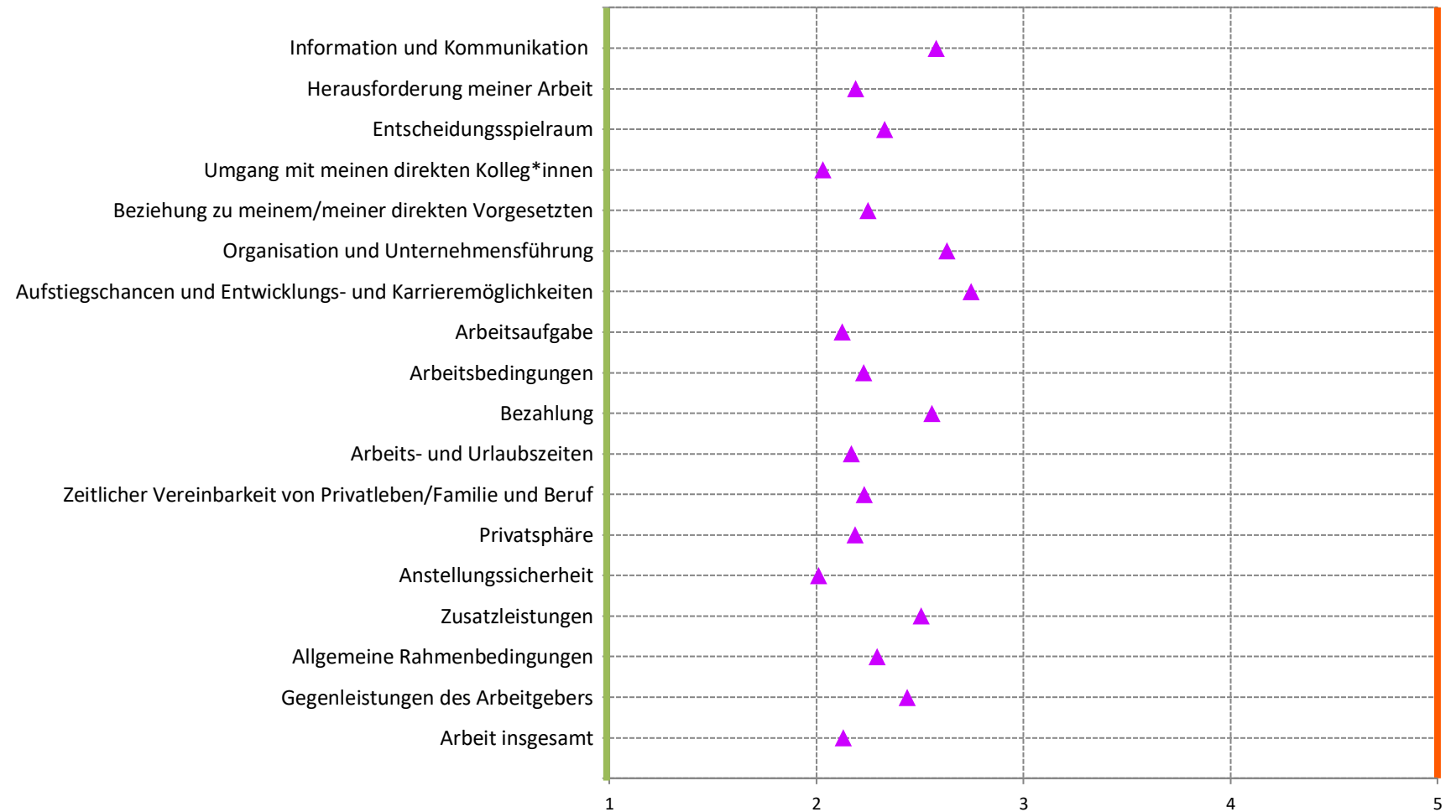
Die Zufriedenheit wird angegeben mit 1 = sehr zufrieden bis 5 = unzufrieden.

Werte, die sich auf der linken Seite der Grafik befinden, sprechen für eine hohe Zufriedenheit. Werte auf der rechten Seite sprechen für Unzufriedenheit.

Arbeitszufriedenheit 2023

Zufriedenheit mit ...

▲ AW 23 (N = 1377)



1=sehr zufrieden
 2=zufrieden
 3=weder zufrieden noch unzufrieden
 4=wenig zufrieden
 5=unzufrieden

Arbeitszufriedenheit

Womit sind österreichische Arbeitnehmer*innen 2023 besonders zufrieden:

1. Anstellungssicherheit
2. Kollegen*innen
3. Arbeitsaufgabe selbst

Womit sind österreichische Arbeitnehmer*innen 2023 am wenigsten zufrieden:

1. Aufstiegschancen und Karrieremöglichkeiten
2. Unternehmensführung
3. Information & Kommunikation

Arbeitszufriedenheit – wenn der Mensch zählt

Womit sind österreichische Arbeitnehmer*innen 2023 am wenigsten zufrieden:

1. Aufstiegschancen und Karrieremöglichkeiten
2. Unternehmensführung
3. Information & Kommunikation

Schaut man sich die Zusammenhänge der einzelnen Zufriedenheitsfacetten an, fällt auf, dass gerade diese drei Zufriedenheitsfacetten Einfluss darauf haben, ob ich mein Unternehmen als Arbeitgeber*in weiterempfehle oder eben nicht. Der stärkste Zusammenhang zeigt sich hier bei der Zufriedenheit mit der Unternehmensführung.

Bei der Zufriedenheit mit der Unternehmensführung geht es vor allem darum, dass sich das Unternehmen um die eigenen Mitarbeiter*innen bemüht.

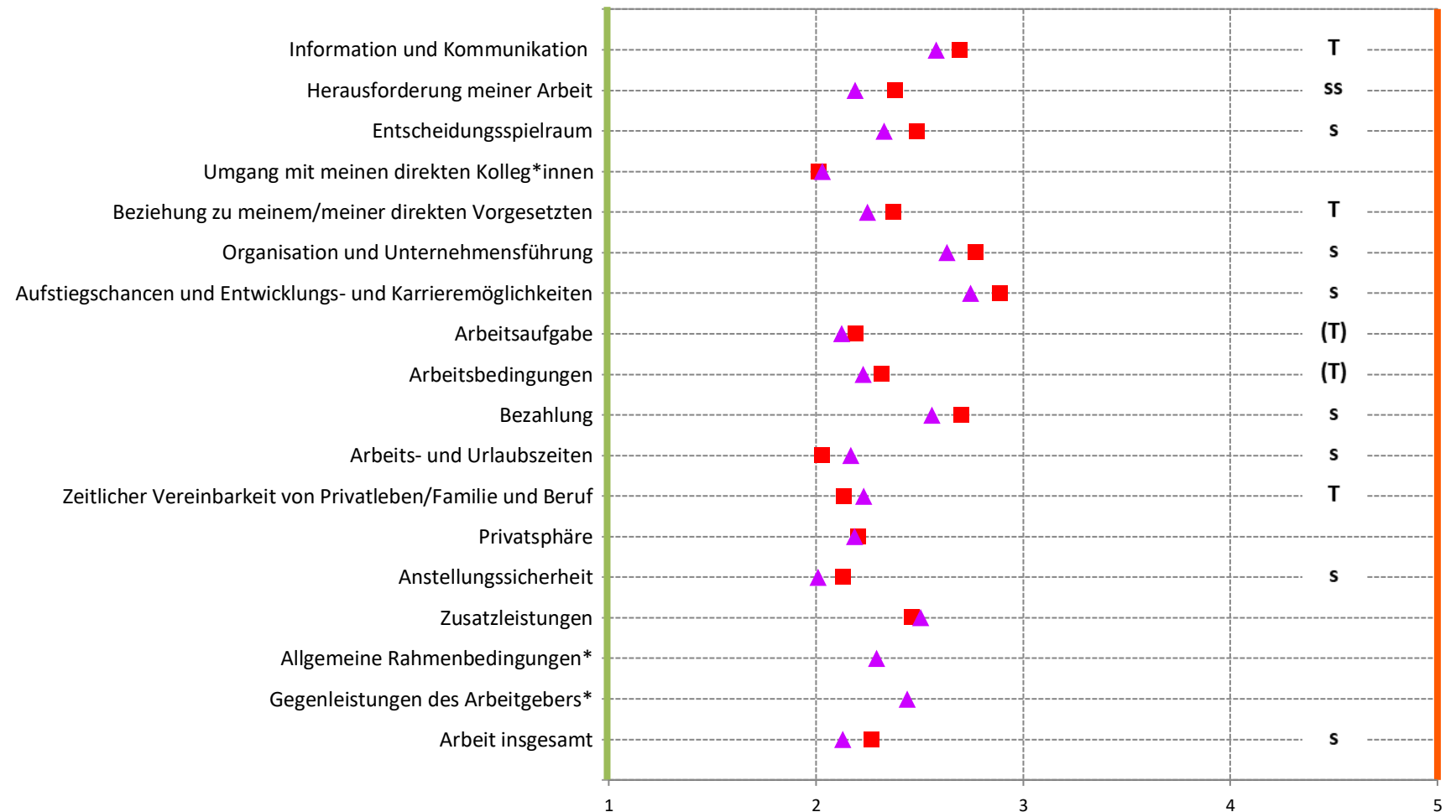
Und sind es wirklich die fehlenden Informationen? Nein, es geht hier nicht um die Informationen, die ich brauche, um meine tägliche Arbeit zu machen. Das lässt sich aus den weiteren Daten sehr genau herauslesen. Was ist es dann?

Was haben diese drei Aspekte gemeinsam? Aus unserer Erfahrung: **wenn der Mensch im Unternehmen zählt**, sind hier die Zufriedenheitswerte überdurchschnittlich hoch.

Arbeitszufriedenheit Vergleich 2023 – 2018

Zufriedenheit mit ...

1=sehr zufrieden
2=zufrieden
3=weder zufrieden noch unzufrieden
4=wenig zufrieden
5=unzufrieden



■ AW 18 (N=242)

▲ AW 23 (N = 1377)

Arbeitszufriedenheit: 2018 vs. 2023

Die Arbeitszufriedenheit ist in den letzten 5 Jahren tendenziell gestiegen.

Positive Entwicklungen in der Arbeitszufriedenheit 2023 im Vergleich zu 2018

1. Herausforderung in der Arbeit
2. Entscheidungsspielraum

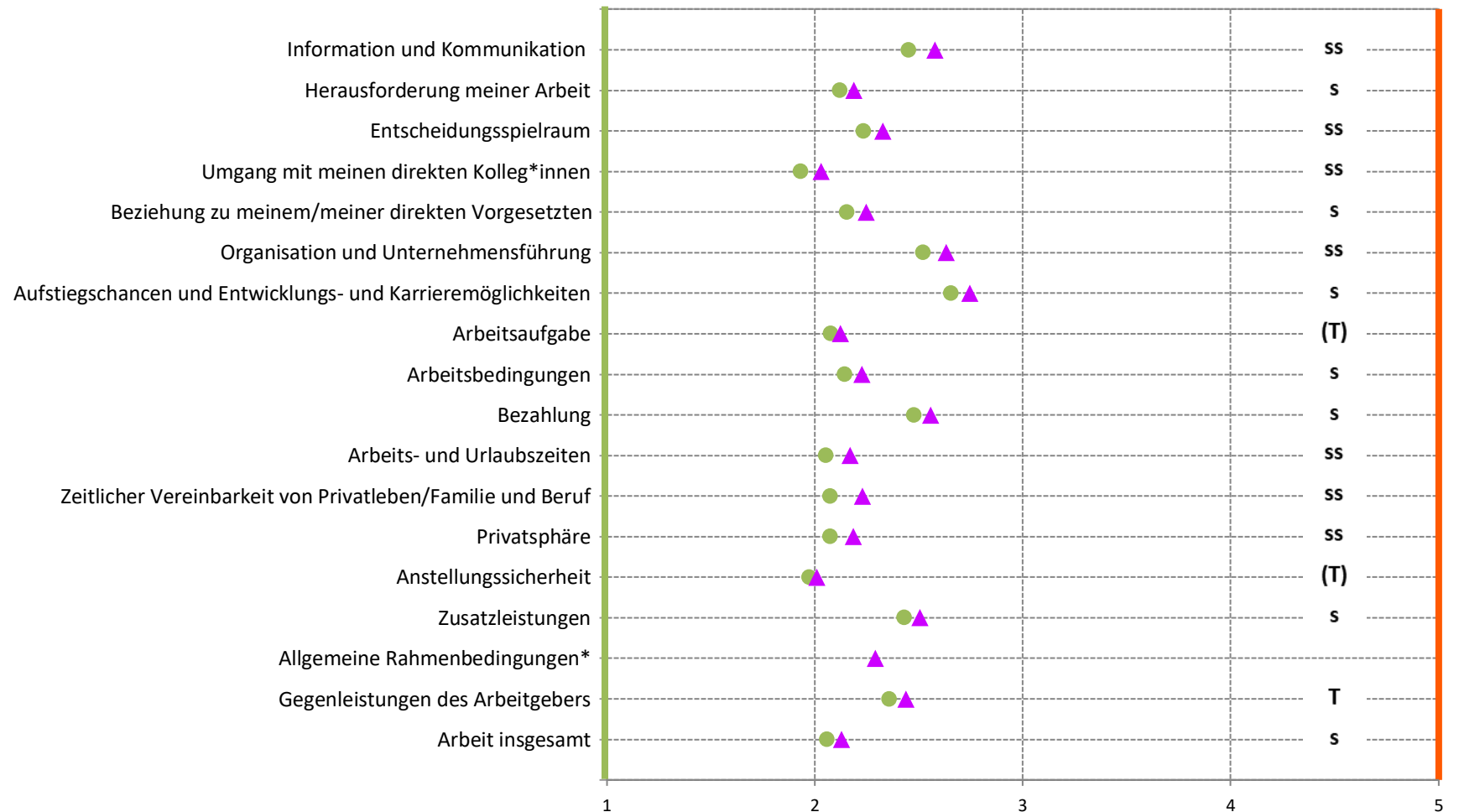
Es gibt aber auch negative Entwicklungen 2023 im Vergleich zu 2018:

1. Arbeits- und Urlaubszeiten
2. Zeitliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Dabei ist zu beachten: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für die jungen Mitarbeiter*innen vom Arbeitseintritt bis zum 40. Lebensjahr der wichtigste Attraktivitätsfaktor in der Auswahl des Unternehmens.

Arbeitszufriedenheit Vergleich 2023 – 2021

Zufriedenheit mit ...



1=sehr zufrieden
2=zufrieden
3=weder zufrieden noch unzufrieden
4=wenig zufrieden
5=unzufrieden

● AW 21 (N=1430)

▲ AW 23 (N = 1377)

Arbeitszufriedenheit: 2021 vs. 2023

Die Arbeitszufriedenheit ist 2023 im Vergleich zu 2021 in Österreich deutlich gesunken!

Es gibt KEINE positiven Entwicklungen der Arbeitszufriedenheit 2023 im Vergleich zu 2021.

Alle Facetten der Arbeitszufriedenheit sind zumindest tendenziell gesunken.

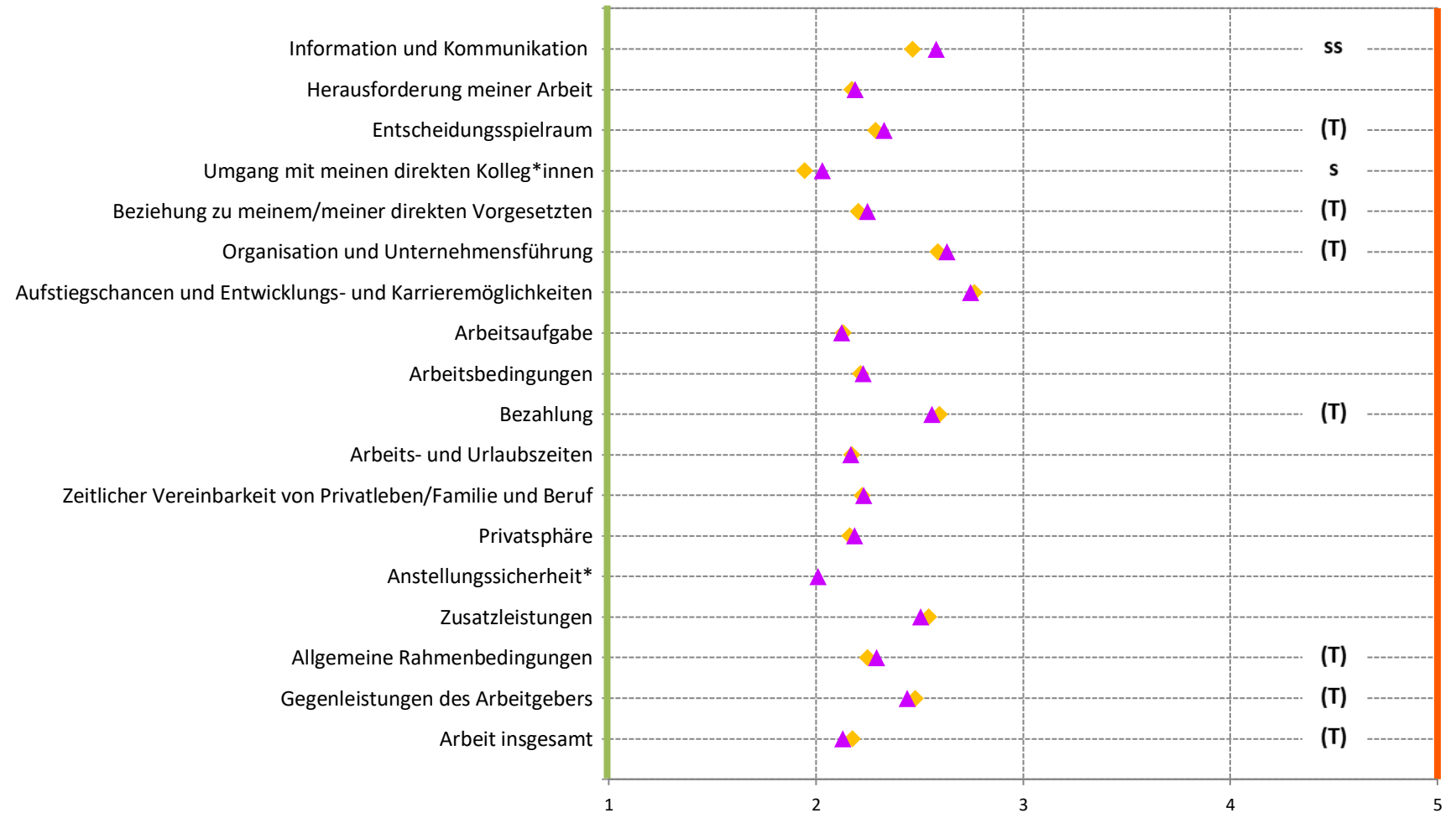
Am stärksten gesunken ist die Arbeitszufriedenheit 2023 im Vergleich zu 2021 in folgenden Aspekten:

1. Zeitliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie
2. Information & Kommunikation
3. Arbeits- und Urlaubszeiten

Arbeitszufriedenheit Vergleich 2023 – 2022

Zufriedenheit mit ...

- 1=sehr zufrieden
- 2=zufrieden
- 3=weder zufrieden noch unzufrieden
- 4=wenig zufrieden
- 5=unzufrieden



◆ AW 22 (N=1102)

▲ AW 23 (N = 1377)

Arbeitszufriedenheit: 2022 vs. 2023

Nachdem die Arbeitszufriedenheit 2023 im Vergleich zu 2021 in vielen Facetten gesunken ist, ist sie 2023 im Vergleich zu 2022 nahezu gleich geblieben!

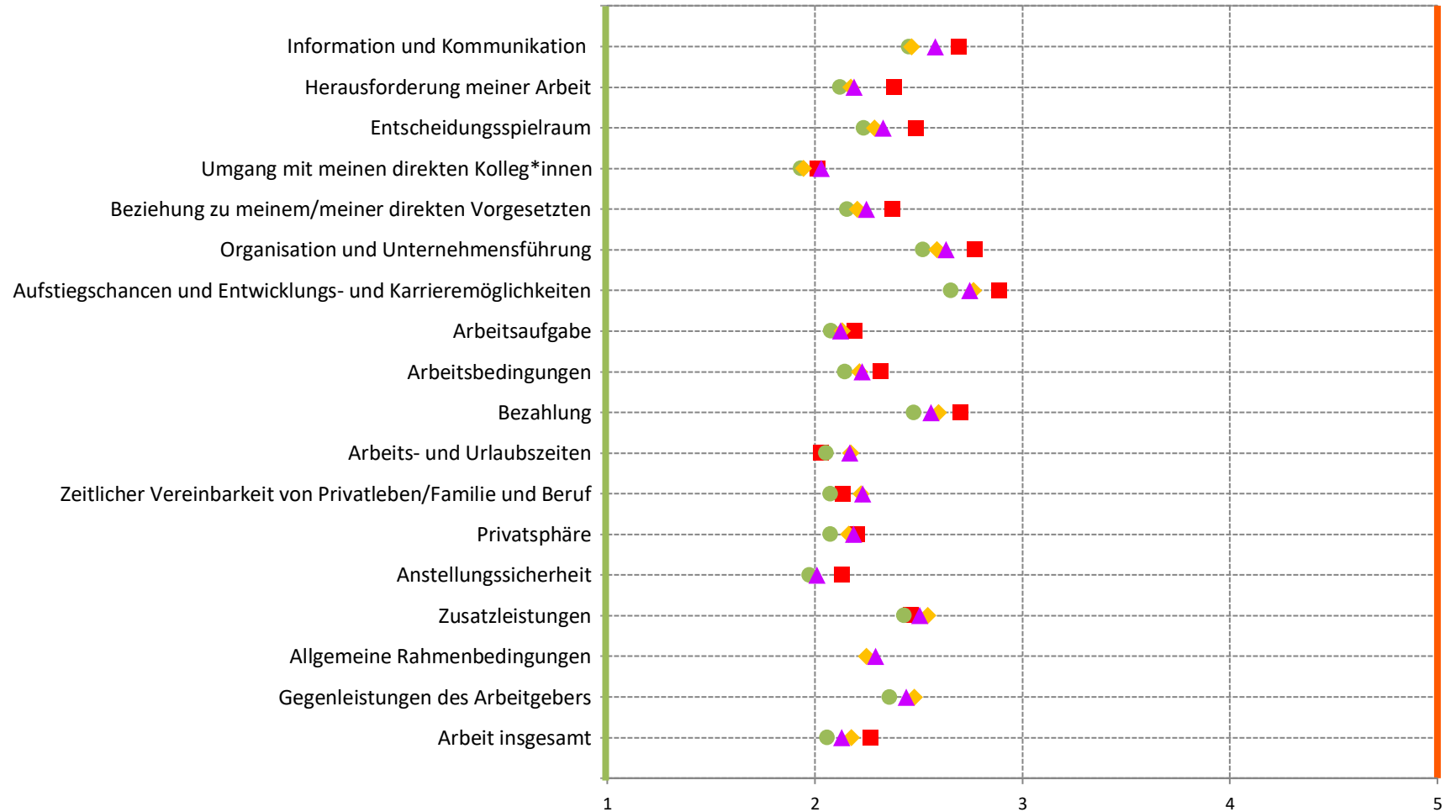
Negative Entwicklungen 2023 im Vergleich zu 2022:

Die Zufriedenheit mit der Information & Kommunikation ist 2023 im Vergleich zu 2022 nochmals gesunken.

Arbeitszufriedenheit 2018 – 2021 – 2022 – 2023 im Vergleich

Zufriedenheit mit ...

- 1=sehr zufrieden
- 2=zufrieden
- 3=weder zufrieden noch unzufrieden
- 4=wenig zufrieden
- 5=unzufrieden



- AW 18 (N=242)
- AW 21 (N=1430)
- ◆ AW 22 (N=1102)
- ▲ AW 23 (N = 1377)

Arbeitszufriedenheit: 2018 bis 2023

Die Arbeitszufriedenheit in den letzten fünf Jahren im Überblick

Betrachtet man die letzten fünf Jahre, war die Arbeitszufriedenheit **im Jahr 2021 am höchsten!**

Von 2021 bis heute ist die Arbeitszufriedenheit **wieder gesunken** aber in vielen Facetten noch immer höher als 2018.

Ausnahme: die Zufriedenheit mit den **Arbeits- und Urlaubszeiten & der Vereinbarkeit von Beruf und Familie** – hier ist die Arbeitszufriedenheit in einem **5-Jahres Tief** angekommen.

Arbeitszufriedenheit: 2018 bis 2023

Mitten in der Covid-Zeit im Frühling 2021 war die Arbeitszufriedenheit im 5-Jahresvergleich (und auch im Vergleich zu den Jahren davor) mit Abstand am höchsten.

Heute – im Jahr 2023 ist sie wieder deutlich gesunken – nahezu auf das Maß von 2018.

Woran könnte das liegen? Haben sich Unternehmen und Führungskräfte in der Covid-Zeit besonders gut um ihre Mitarbeiter*innen bemüht? Gab es in der Krise eine andere Bewertung von Seiten der Menschen? Hatte das „Herausreißen aus der langjährigen Komfortzone und sich nur langsam verändernden Rahmenbedingungen“ einen positiven Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit? Und das trotz all den Herausforderungen, die die Arbeitnehmer*innen in dieser Zeit bewerkstelligen mussten.

Möglicherweise haben Veränderung und das Bewältigen von Herausforderung auch positive Effekte und die Covid-Krise hat Unternehmen und Führungskräfte dazu motiviert noch stärker auf Ihre Mitarbeiter*innen zu achten. Wie können wir Führungskräfte auch weiterhin dazu motivieren?

Eine spannende Diskussionsfrage!