



Ihre Meinung zählt – Umfrage zur beruflichen Entwicklung

Im Rahmen unseres bisherigen Austauschs ist es uns ein besonderes Anliegen, Sie individuell, persönlich und langfristig zu begleiten. Als spezialisierte Personalberatung für Finanzen und Recht unterstützt Sie **Fricke Finance & Legal** auf Ihrem gesamten beruflichen Weg.

Um unsere Beratung noch gezielter auf Ihre Bedürfnisse ausrichten zu können, wollten wir gerne Ihre Einschätzung zu aktuellen Themen aus der Berufswelt einholen.

Dazu hatten wir eine kurze Umfrage mit vier Fragen erstellt, die lediglich wenige Minuten Ihrer Zeit erforderte. Ihre Angaben wurden selbstverständlich anonym und vertraulich behandelt. Lesen Sie hier die Ergebnisse.

In den letzten Wochen haben wir eine umfassende Umfrage unter rund 18.000 Fach- und Führungskräften aus unseren Spezialisierungsfeldern Finanzen und Recht durchgeführt. Ziel war es, aktuelle Trends und Präferenzen im beruflichen Umfeld besser zu verstehen.

**Wie zufrieden sind Arbeitnehmer heute wirklich mit ihrer beruflichen Umgebung?
Wir geben einen Einblick.**

Das Ergebnis ist eindeutig und wird in Gesprächen immer wieder bestätigt:

- ☒ 52,13 % der Befragten geben an, mit ihrer aktuellen beruflichen Umgebung unzufrieden zu sein. Die größte Unzufriedenheit zeigt sich in der Altersgruppe 51 bis 60 Jahre – hier sind es sogar 54,12 %.
- ➔ Dieser Beitrag ist der Auftakt einer mehrteiligen Reihe, in der wir zentrale Erkenntnisse aus unserer Umfrage vorstellen – direkt aus Sicht der Arbeitnehmer. Bleiben Sie dran – spannende Einblicke folgen!



Wie zufrieden sind Arbeitnehmer mit den Aufgabenfeldern ihres Tagesgeschäfts? Wir haben die Antwort.

Nachdem wir zuvor über die allgemeine Zufriedenheit von Arbeitnehmern mit ihrer aktuellen beruflichen Situation gesprochen haben, möchten wir in unserer Serie „Einblick in Arbeitnehmer-Perspektiven“ speziell auf die Zufriedenheit mit den Aufgabenfeldern im Tagesgeschäft eingehen.

📊 Die Ergebnisse unserer Umfrage zeigen, dass nur 63,03 % der Befragten mit den Aufgabenfeldern ihres Tagesgeschäfts zufrieden sind. Besonders auffällig ist, dass in der Altersgruppe 41-50 Jahre mit 38,86 % der größte Anteil an Unzufriedenheit zu verzeichnen ist.

💭 Was meinen Sie - Was sind die Gründe für diese Unzufriedenheit? Zu viel Routine, unklare Aufgabenverteilung... Wir freuen uns auf Ihre Einschätzung.



Wie zufrieden sind Arbeitnehmer mit ihrer Vergütung im Verhältnis zu ihrem Verantwortungsumfang?

Mit dieser Frage befasst sich der dritte Teil unserer Serie „Einblick in Arbeitnehmer-Perspektiven“.

 Unsere aktuellen Umfrageergebnisse zeigen dabei deutliche Unterschiede: In der Altersgruppe der 20- bis 30-Jährigen liegt die Unzufriedenheit bei 46,87 % – der höchste Wert unter allen Befragten. Am niedrigsten fällt die Unzufriedenheit in der Gruppe der 41- bis 50-Jährigen aus, mit 35,40 %.

 Was sind aus Ihrer Sicht mögliche Gründe für diese Unterschiede? Erwartungshaltung, Karriereposition, Verhandlungserfahrung... Wir freuen uns auf Ihre Einschätzung.



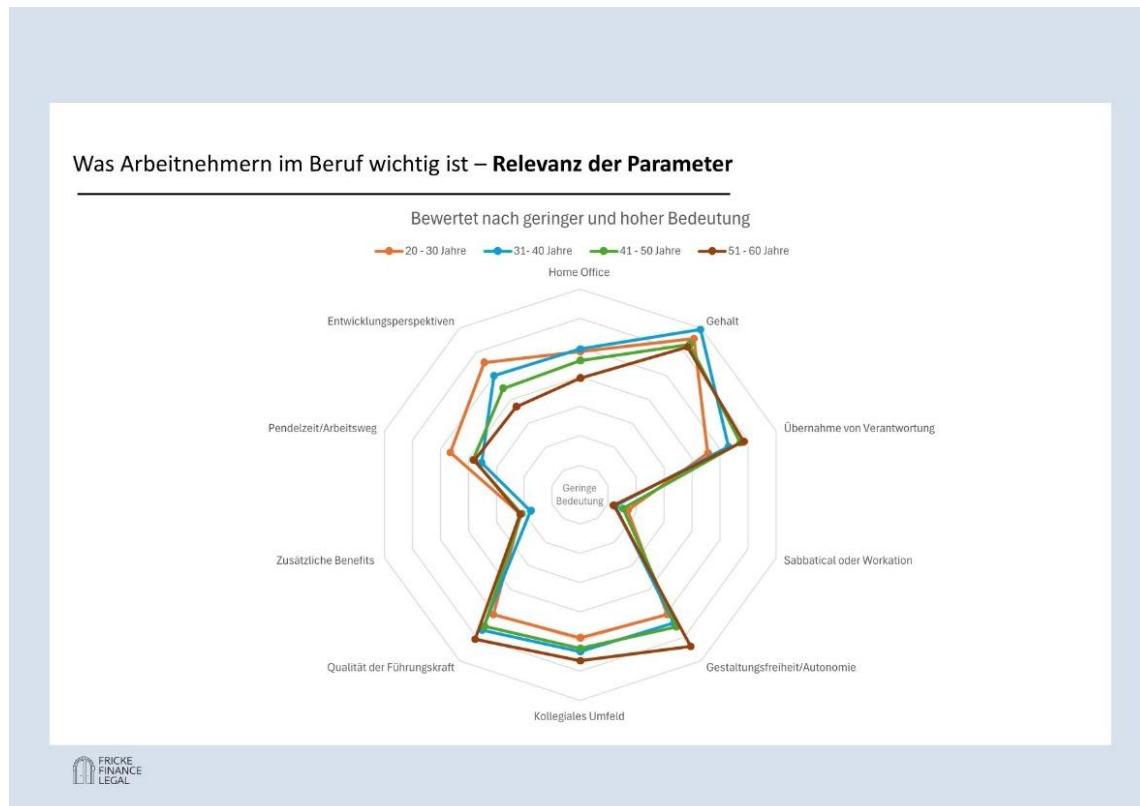
Welche Aspekte sind Arbeitnehmern in Bezug auf ihre berufliche Situation besonders wichtig?

Auch dieser Frage sind wir in unserer Umfrage im Rahmen der Serie „Einblick in Arbeitnehmer-Perspektiven“ nachgegangen. Die Teilnehmenden konnten verschiedene Aspekte nach ihrer persönlichen Wichtigkeit sortieren – und die Auswertung zeigt spannende Muster über alle Altersgruppen hinweg.

Einige Ergebnisse stechen besonders hervor:

- ⌚ Gehaltsaspekte sind für alle Altersgruppen am wichtigsten – mit einer Ausnahme: Bei den 51- bis 60-Jährigen steht Gestaltungsfreiheit/Autonomie an erster Stelle.
- ⌚ Die Bedeutung von Entwicklungsperspektiven nimmt mit zunehmendem Alter deutlich ab.
- ⌚ Pendelzeit und Arbeitsweg sind für die Altersgruppen 31 bis 60 Jahre ähnlich wichtig – jedoch haben sie für die 20- bis 30-Jährigen einen besonders hohen Stellenwert.
- ⌚ Den Aspekten Sabbatical, Workation und zusätzliche Benefits wird insgesamt die geringste Bedeutung beigemessen.

⌚ Wie lassen sich diese Unterschiede erklären? In den nächsten Beiträgen unserer Serie werfen wir einen genaueren Blick auf diese Einzelaspekte.



Gehalt oder Verantwortung? Wo Arbeitgeber und Arbeitnehmer aneinander vorbeireden

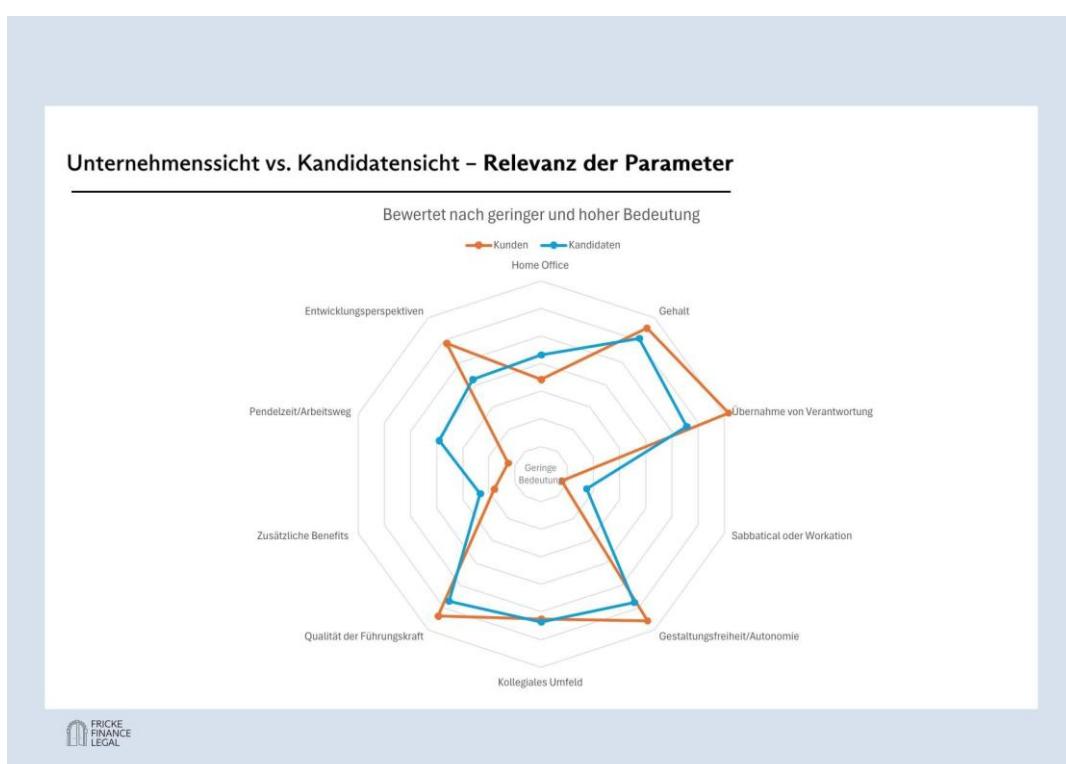
Im nächsten Schritt unserer Umfrage haben wir Arbeitgeber gefragt, wie sie sich in Bezug auf die Gestaltung der beruflichen Umgebung Ihrer Mitarbeiter positionieren. Welche Themen spielen aus Sicht der Unternehmen eine zentrale Rolle? Auch hier konnten verschiedene Aspekte nach persönlicher Einschätzung gewichtet werden – und die Auswertung zeigt spannende Muster.

Vor allem aber ergibt sich aus den Ergebnissen echter Gesprächsbedarf: Denn bei einigen Aspekten liegt ein deutlicher Zielkonflikt zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Sicht vor.

Einige Ergebnisse stechen besonders hervor:

- ⌚ Während für Arbeitnehmer das Gehalt klar an erster Stelle steht, priorisieren Arbeitgeber das Thema Verantwortung.
- ⌚ Ein weiterer markanter Punkt: Die Pendelzeit/der Arbeitsweg wird von den Kandidaten deutlich höher gewichtet als von den Unternehmen.

Diese Unterschiede sind mehr als nur Details – sie beeinflussen die Zufriedenheit und Bindung von Mitarbeitenden, so dass Gesprächsbedarf besteht. In unserer Serie „Einblick in Arbeitnehmer-Perspektiven“ gehen wir den Einzelaspekten in den nächsten Beiträgen auf den Grund.



Workation – nur Urlaub mit Laptop oder echtes Arbeiten in neuer Umgebung?

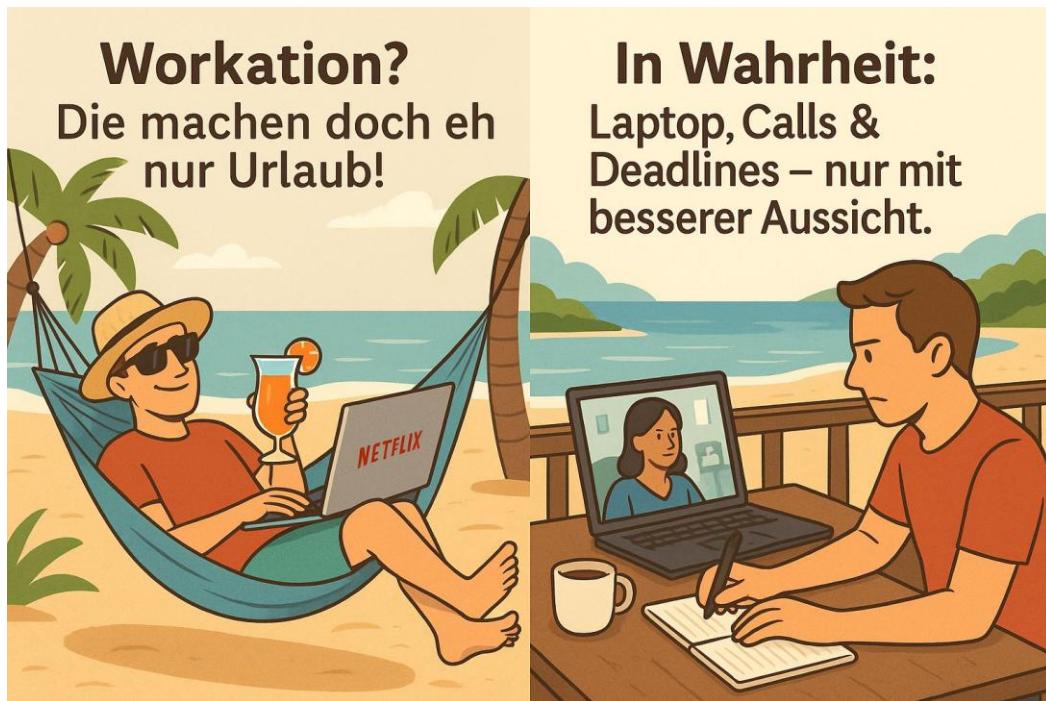
In unserer Umfrage haben wir Mitarbeitende gefragt, welche Aspekte ihrer beruflichen Situation ihnen besonders wichtig sind. Dabei kamen viele spannende Themen auf – als erstes möchten wir genauer betrachten: **Workation**.

Arbeiten, wo andere Urlaub machen – klingt verlockend, oder? Doch so einfach ist es nicht immer. Workation bedeutet nicht automatisch, am Pool zu sitzen und zwischendurch eine Mail zu beantworten. Es geht darum, den Arbeitsplatz zeitweise an einen anderen Ort zu verlegen und dabei weiterhin verbindlich und produktiv zu bleiben.

Rechtlich braucht es dafür klare Absprachen mit dem Arbeitgeber. Der Arbeitsort muss offiziell genehmigt sein, gerade wenn es ins Ausland geht, sollten auch Fragen rund um Versicherung, Steuer und Datenschutz geklärt werden.

Spannend: Laut einer Studie der Hochschule Fresenius aus dem Jahr 2022 erleben viele während einer Workation tatsächlich mehr Motivation und Ausgeglichenheit. Gleichzeitig gilt: Ohne zuverlässige Technik und klare Trennung von Arbeit und Freizeit kann das Konzept auch zur Belastung werden.

Uns interessiert: Wer von Ihnen hat das schon ausprobiert oder plant es?



Führung im Unternehmen ist gar nicht so einfach!?

Im Rahmen unserer **Umfrage** haben wir unter anderem danach gefragt, welche Aspekte Arbeitnehmern in Bezug auf ihre berufliche Situation besonders wichtig sind. In der aktuellen Serie beschäftigen wir uns mit den einzelnen Parametern und beleuchten heute die Aspekte „**Gestaltungsfreiheit/Autonomie**“ vs. „**Entwicklungsperspektiven**“.

👉 **Die Umfrage zeigt:** Während Gestaltungsfreiheit und Autonomie mit zunehmendem Lebensalter der Arbeitnehmer immer mehr an Bedeutung gewinnen, sind Entwicklungsperspektiven umso stärker gewichtet, je jünger die Arbeitnehmer sind.

⌚ **Im Detail:** In der Gruppe der 51- bis 60-Jährigen ist Gestaltungsfreiheit/Autonomie der wichtigste Faktor – sogar wichtiger als Gehalt. Gleichzeitig hat die Entwicklungsperspektive für Mitarbeiter unter 30 höchste Bedeutung, während die Gestaltungsfreiheit/Autonomie für diese Altersgruppe nur eine geringe Bedeutung hat.

Was bedeutet das für eine Führungskraft? In Teams mit heterogener Altersstruktur und identischen Aufgabenstellungen, stellt sich die Herausforderung, diese unterschiedlichen Erwartungshaltungen zu managen.

❓ **Uns interessiert:** Wie gehen Sie als Führungskraft damit um? Wie managt man in einer teamorientierten Mitarbeiterstruktur diesen Zielkonflikt?



Pendelzeit: Produktive Pause oder verlorene Lebenszeit – aus Sicht von Beschäftigten und Unternehmen

Im Rahmen unserer Umfrage unter Arbeitnehmern über die Einflussfaktoren zu der eigenen beruflichen Umgebung, haben wir auch das Thema Pendelzeit bzw. Arbeitsweg aufgegriffen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Pendelzeit für Arbeitnehmer eine deutlich größere Bedeutung hat als für Arbeitgeber, daher stehen Arbeitgeber zunehmend vor der Frage, wie sie mit den Herausforderungen der Pendelzeit umgehen können. Für beide Seiten ergibt sich eine zentrale Frage:

Ist die Zeit auf dem Weg zur Arbeit eine produktive Pause – oder eher verlorene Lebenszeit?

45, 60 oder sogar 90 Minuten pro Strecke – und das Tag für Tag. In einer Zeit, in der Remote Work und New-Work-Konzepte immer mehr an Bedeutung gewinnen, stellt sich für viele Beschäftigte die Frage, ob tägliches Pendeln noch zeitgemäß ist. Und auch für Unternehmen wird das Thema relevanter: Längere Arbeitswege können sich auf Motivation, Gesundheit und Produktivität der Mitarbeitenden auswirken – und damit auch auf den Unternehmenserfolg.

Podcasts hören, lesen oder den Kopf freibekommen – für manche Menschen ist Pendelzeit eine bewusste Pause vom Alltag.

Aber:

Im Stau stehen oder in vollen Zügen pendeln ist für viele alles andere als entspannend. Es kann Stress verursachen, Energie rauben.

Ein paar Gedanken – aus Sicht beider Seiten:

Produktivität: Viele Tätigkeiten lassen sich heute ortsunabhängig und oft effizienter erledigen. Unternehmen profitieren davon, wenn Mitarbeitende flexibel und konzentriert arbeiten können.

Lebensqualität: Weniger Pendelzeit kann das Wohlbefinden der Beschäftigten deutlich steigern – was wiederum die Zufriedenheit und Bindung ans Unternehmen erhöht.

Kosten: Pendeln kostet Geld – für Benzin, Tickets. Aber auch Arbeitgeber investieren in Infrastruktur, die ggf. nicht täglich genutzt wird.

Umwelt: Weniger Verkehr bedeutet weniger Emissionen – ein Ziel, das viele Unternehmen und Mitarbeitende gemeinsam verfolgen.

Was ist das eigentliche Problem? Wo liegen die Chancen?

Arbeitsmodelle werden flexibler, mentale Gesundheit gewinnt an Bedeutung, Nachhaltigkeit wird zur gemeinsamen Verantwortung.

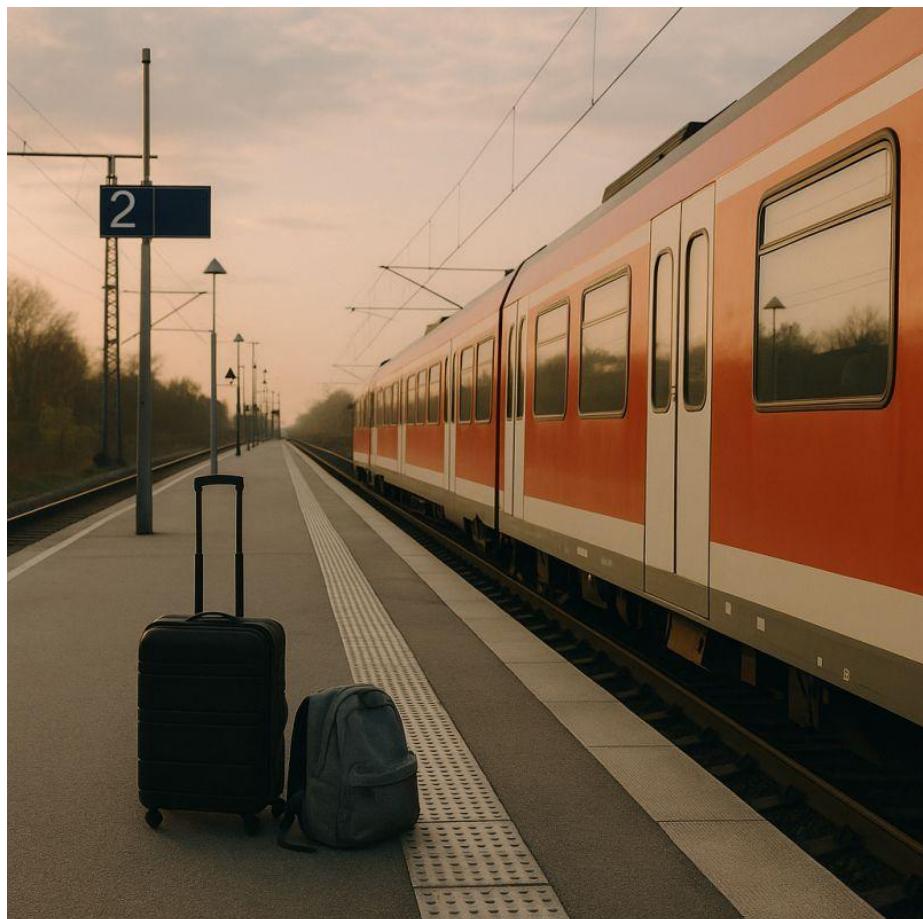
Fragen, die sich Unternehmen und Mitarbeitende gemeinsam stellen könnten:

- Was ist die richtige Dosierung für Präsenz?
- Ist ein langer Arbeitsweg gerechtfertigt oder eine Lebensentscheidung?
- Welche flexiblen Modelle können beiden Seiten nützen?

Wie seht ihr das?

Ist Pendelzeit eher Auszeit oder Belastung?

Wie flexibel reagieren eure Arbeitgeber – oder wie offen seid ihr als Unternehmen für neue Wege?



Die Bedeutung und Reichweite von Führungsqualität auf das kollegiale Umfeld

Im Rahmen unserer Umfrage haben wir Personalverantwortliche und Mitarbeitende nach der Signifikanz von Führungsqualität befragt, ebenso nach der Bedeutsamkeit eines kollegialen Umfelds.

Beide Faktoren werden jeweils mit einer hohen Relevanz bewertet.

Beeinflussen sich die Parameter gegenseitig? Wir meinen: ja

Ein kollegiales Umfeld zeichnet sich durch motivierte und engagierte Mitarbeitende aus, die produktiv, wertschöpfend und mit Freude zusammenarbeiten und sich gegenseitig unterstützen.

Die Aufgabe der Führungskraft besteht darin, die Potentiale jedes einzelnen zu erkennen und zu fördern, eine positive Fehlerkultur vorzuleben und Erfolge der einzelnen Teammitglieder genauso zu feiern wie ihre eigenen.

Konstruktive Kritik ist hierbei genauso wichtig wie Verantwortung abzugeben und auf das Team zu übertragen.

Dies schafft eine Atmosphäre der Wertschätzung und des Vertrauens, was wiederum die intrinsische Motivation des Teams steigern kann.

Wirkliche Führungspersönlichkeiten erkennt man dabei nicht an ihrem Titel, sondern an ihrem Einfluss auf andere – ihr Maßstab ist nicht, wie viele ihnen folgen, sondern wie viele durch sie wachsen.

Welche Beobachtungen machen Sie in Ihrem Team? Welche Eigenschaften sind aus Ihrer Sicht wichtig – sowohl für eine Führungskraft als auch für ein starkes und harmonisches Team?



Verantwortung im Arbeitsleben – zwei Perspektiven, ein Ziel? ☺

Vielleicht kennen Sie das auch: Der Begriff „Verantwortung“ fällt im Arbeitsalltag oft – aber er wird ganz unterschiedlich verstanden. Je nachdem, von welcher Seite man schaut. Unsere aktuelle Umfrage über Arbeitnehmer- und Arbeitgeberperspektiven mit repräsentativen Ergebnissen hat aus den beiden unterschiedlichen Blickwinkeln Folgendes ergeben.

Aus Unternehmersicht bedeutet Verantwortung häufig:

- ❖ Entscheidungen treffen – auch unter Unsicherheit.
- ❖ Risiken tragen – für Menschen, Projekte, Finanzen.
- ❖ Den Überblick behalten – selbst in stürmischen Zeiten.

Für Angestellte heißt Verantwortung oft:

- Für die eigene Arbeit einstehen.
- Aufgaben zuverlässig und gewissenhaft erledigen.
- Im Idealfall: Mitdenken, Ideen einbringen, Initiative zeigen.

Und genau hier liegt die Herausforderung:

Was Arbeitgeber als selbstverständlich empfinden, kann für Mitarbeiter schnell wie eine Zusatzbelastung wirken.

Was als Engagement gemeint ist, wird manchmal als Überforderung wahrgenommen.

❖ Verantwortung lässt sich nicht einfach delegieren – sie muss getragen und gestaltet werden.

Sie wächst dort, wo es Vertrauen, Transparenz und echtes Interesse an Zusammenarbeit gibt.

👉 Wenn wir Verantwortung nicht nur erwarten, sondern ermöglichen, entsteht ein Arbeitsumfeld, das mehr ist als die Summe seiner Aufgaben:

- ⌚ Ein Raum zum Mitdenken.
- ⌚ Ein Miteinander auf Augenhöhe.
- ❤️ Und ein gemeinsamer Stolz auf das, was entsteht.

Wie erleben Sie das Thema Verantwortung in Ihrem Umfeld – ob als Führungskraft oder Mitarbeiter?



Corporate Benefits - Unterschiedsmacher oder unberechtigt gehyped?

Die letzten Wochen haben wir uns, auf Basis einer Umfrage unter Mitarbeitern und Unternehmen, mit den Parametern, die die berufliche Umgebung beeinflussen beschäftigt und Ihnen die Erkenntnisse in einer kleinen Serie hier vorgestellt. Wir schließen diese Serie mit der Betrachtung der Corporate Benefits.

Seit einiger Zeit wird im Recruiting, Talent Management und der Mitarbeiterbindung auf allen Kanälen über die Bedeutung von Corporate Benefits philosophiert. Positionsprofile, interne Stellenbeschreibungen, Personalsuchanzeigen mussten umgestaltet werden, um die ganze Palette der Benefits, die ein Unternehmen anbietet, detailliert aufzuzeigen. Es entstand ein Hype, so dass man denken konnte, ein Unternehmen muss nur die richtigen und viele Benefits anbieten und sofort hat sich das Problem von Fachkräftemangel und der Wettbewerb um talentierte Bewerber in Luft ausgelöst.

Benefits sind die Lösung für Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung?!?

In unserer Umfrage kommt nun interessanterweise heraus, dass Corporate Benefits sowohl bei Arbeitnehmern als auch bei Unternehmen in der Bedeutung für die positive Gestaltung der beruflichen Umgebung deutlich abgeschlagen den vorletzten Platz belegen.

Benefits sind nur gehyped?!?

