

# Arbeitgeberattraktivität: Einflussfaktoren und Konsequenzen – die praktische Anwendung einer zweistufigen Befragung

Autorin: Tabea Simon, M.Sc. – Betreuer: Prof. Dr. Rainer Langosch, Stephan Hensel, M.Sc.

## Rahmenbedingungen

- Fachkräftemangel
- Fluktuation
- Demographischer Wandel
- Wandel der Arbeitswelt
- Arbeitnehmermarkt

## Projekt

- Fallstudie einer Masterthesis
- Teilnehmer: Geschäftsführer und Mitarbeiter von vier Milchviehbetrieben in Nordostdeutschland

## Aufgabe

- Wege finden zum attraktiven Arbeitgeber und zufriedenen Mitarbeitern.

## Herausforderung

- Nr. 1 Handling der Komplexität von 45 Studienteilnehmern in zwei Befragungsrunden

## Forschung

- Standardisierter Fragebogen
- Zweistufige Befragung
- Erwartung vs. Realität
- Getrennte Befragung von Geschäftsführung und Mitarbeitern

## Praxisrelevanz

- Das Projekt und die Ergebnisse dienen als Grundlage für die einzelbetriebliche Anwendung.

## Ergebnisse:

- Die Mitarbeiterzufriedenheit lässt sich auch mit geringen finanziellen Mitteln steigern.
- Teilweise große Differenzen zwischen den Erwartungen der Mitarbeiter und der Realität
- Ein gutes Betriebsklima und eine gute Kommunikation sind wichtig für zufriedene Mitarbeiter.
- Die Möglichkeit zur Weiterbildung oder Verantwortung zu übernehmen spielen eine untergeordnete Rolle.

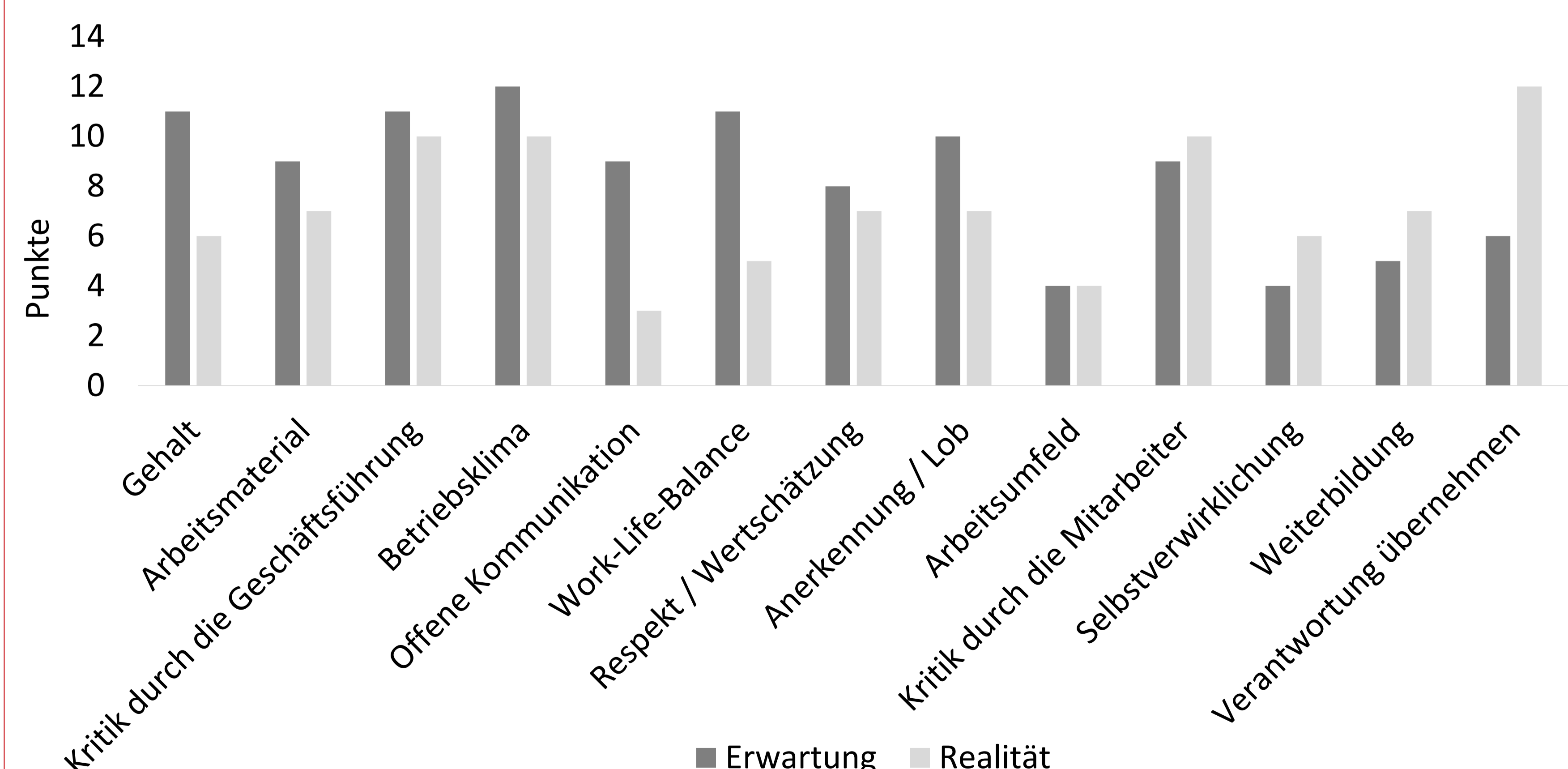
## Befragung:

- Grundlage: verschiedene Faktoren, die, laut diverser Untersuchungen, Einfluss auf die Arbeitgeberattraktivität haben
  - Sechs Geschäftsführer und 39 Mitarbeiter
  - Getrennte Befragung von Geschäftsführung und Mitarbeitern
  - Zwei Befragungsrunden
1. Was ist wichtig? – Erwartungen
  2. Inwieweit sind die Kriterien erfüllt? – Realität



## Erwartung vs. Realität in dieser Studie:

- Die Mitarbeitererwartungen an einen idealen Arbeitgeber sind sehr ähnlich.
- Die Geschäftsführer schätzen die Erwartungen der Mitarbeiter weitgehend richtig ein.
- Wichtigste Einflussfaktoren: Betriebsklima und Gehalt. Einstimmig.
- Betreff: Weiterbildung, Selbstverwirklichung und Verantwortung übernehmen – Tendenz uneinheitlich
- Hebel zur Mitarbeiterzufriedenheit: offene Kommunikation und Work-Life-Balance



### Literatur:

<sup>1</sup>von Davier, Z. (2007): Leistungsorientierte Entlohnung in der Landwirtschaft: eine empirische Analyse. Dissertation an der Universität Göttingen.

<sup>2</sup>Näther, M.; Paustian, M.; Theuvsen, L. (2013): Arbeitszufriedenheit in der Landwirtschaft. Erschienen im Jahrbuch der Österreichischen Gesellschaft für Agrarökonomie, Band 23: 141-151.

<sup>3</sup>Kühl, R.; Wangerow, A.; Piper, A. (2017): Employer-Branding – Mittel zur qualifizierten Personalgewinnung in der Landwirtschaft? Erschienen in der Schriftenreihe der Rentenbank, Band 33 „Arbeitsmarkt, Ausbildung, Migration: Perspektiven für die Landwirtschaft: 77-103.

<sup>4</sup>Randstad (2021): Randstad Employer Brand Research 2021. Länderbericht Deutschland.