

Erfüllung bei der Arbeit

Schweizweiter Branchenvergleich

April 2026

IMPRESSUM

Erfüllung bei der Arbeit, April 2026

Auftrag: Trägerschaft der Kampagne «Mach Karriere als Mensch» –

ARTISET, Spitex Schweiz, OdASanté.

Ausführung: Sotomo, Binzstrasse 23, 8045 Zürich.

Projektteam: Gordon Bühler, Elia Heer.

1	Zu dieser Studie	3
1.1	Wichtigste Ergebnisse in Kürze	4

2	Erfüllung im Branchenvergleich	6
2.1	Hohe Gesamtwerte in Pflege und Baugewerbe	6
2.2	Dimensionen des Erfüllungsprofils	9
2.3	Bedeutsamkeit & Impact	11
2.4	Forderung & Wachstum	15
2.5	Erfolgsgefühl & Kompetenz	19
2.6	Wertschätzung & Einbettung	23
2.7	Autonomie & Verantwortung	27

3	Erfüllung im Bevölkerungsvergleich	31
3.1	Erfüllung nimmt mit dem Alter zu	31
3.2	Pensionierte blicken positiv zurück	32

4	Stolz auf die eigene Arbeit	34
4.1	Die Hälfte empfindet viel Stolz	34
4.2	Berufsstolz im Branchenvergleich	35

5	Strukturelle Rahmenbedingungen	37
5.1	Work-Life-Balance und Lohn	39
5.2	Karriere- und Weiterbildungschancen	40
5.3	Jobsicherheit und Sorge über KI	41

6	Wichtigste Bedürfnisse	43
6.1	Hohe Bedeutung von erfüllender Arbeit	43
6.2	Bedeutung von erfüllender Arbeit ist im Alter höher	44

7	Datenerhebung und Methode	47
7.1	Datenerhebung und Gewichtung	47
7.2	Entwicklung des Erfüllungsprofils	47

Zu dieser Studie

Berufliche Erfüllung ist kein eindimensionales Konstrukt, sondern setzt sich aus verschiedenen Erfahrungen im Arbeitsalltag zusammen: empfundene Bedeutsamkeit der eigenen Tätigkeit, persönliches Wachstum, Erfolgsgefühl, Wertschätzung und mehr. Doch in welchen Branchen empfinden die Erwerbstätigen ihre Arbeit als besonders erfüllend? Und woher schöpft die Erfüllung in jeder Branche ganz konkret? Mit dem Erfüllungsprofil haben wir dieser Frage nachgespürt. Die Studie erfolgte im Auftrag von ARTISET, Spitex Schweiz und Oda-Santé. Diese bilden die Trägerschaft der Kampagne «Mach Karriere als Mensch». Unterstützt wird die Kampagne durch das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI.

Über 4300 Erwerbstätige nahmen an der schweizweiten Befragung teil und bewerteten die Arbeit in ihrem Beruf. Heraus kam ein Ranking der Branchen entlang von zehn Teildimensionen von Erfüllung. Dieses differenzierte Bild zeigt: Es gibt erhebliche Unterschiede bei der beruflichen Erfüllung zwischen den Branchen.

1.1 WICHTIGSTE ERGEBNISSE IN KÜRZE

Das Erfüllungsprofil im Branchenvergleich

Berufliche Erfüllung ist zwischen den Branchen nicht gleich verteilt: Sie ist bei den Erwerbstätigen in der Pflege und dem Baugewerbe am höchsten, in der Administration und der Industrie am tiefsten (→ Abb. 1).

Die Pflege schneidet bei mehreren Quellen von Erfüllung überdurchschnittlich gut ab. Der Sinn der Arbeit ist für fast alle Beschäftigten in der Pflege im Arbeitsalltag sehr präsent: Acht von zehn sind überzeugt, etwas Positives zu bewirken – ein Wert, den auch Beschäftigte in Bildung und sozialer Arbeit erreichen. Entsprechend hoch sind die Werte bei der Dimension «Bedeutsamkeit & Impact» im Erfüllungsprofil (→ Abb. 3, 4). Fordernde Aufgaben sorgen dafür, dass im Arbeitsalltag keine Monotonie aufkommt und man ständig dazulernt (→ Abb. 6). Dazu kommt ein starkes Teamgefühl: Kaum jemand fühlt sich im Arbeitsalltag alleingelassen. Die Pflege erreicht so bei «Wertschätzung & Einbettung» insgesamt die höchsten Werte (→ Abb. 12, 14).

Im Handwerk und Baugewerbe wurzelt Erfüllung zunächst in etwas anderem: in der Sichtbarkeit des Geleisteten. Drei Viertel der Beschäftigten können am Ende eines Arbeitstags konkret erkennen, was sie erreicht haben – im Branchenvergleich ein absoluter Spitzenwert (→ Abb. 9, 10). Daneben sind «Autonomie & Verantwortung» im Baugewerbe besonders stark (→ Abb. 15).

Am anderen Ende steht die Administration. Bei «Forderung & Wachstum» schneidet sie am schlechtesten ab: Hier erleben 40 Prozent ihre Arbeit als monoton – mehr als fünfmal so viele wie im Lehrberuf – und nur ein Drittel gibt an, ständig dazulernen (→ Abb. 6–8). Dazu fehlt oft auch der Sinn: Die Administration weist bei «Bedeutsamkeit & Impact» die tiefsten Werte auf. Weniger als die Hälfte der Beschäftigten ist überzeugt, mit der eigenen Arbeit etwas Positives zu bewirken – in der Pflege sind es fast doppelt so viele (→ Abb. 3, 4).

Erfüllung bei der Arbeit

Insgesamt zeigt sich, dass höhere Erfüllungswerte vor allem in Tätigkeiten mit direktem Bezug zu Menschen oder sichtbarer Wirkung erzielt werden, während sie in stärker standardisierten und indirekten Tätigkeitsfeldern tendenziell tiefer ausfallen.

Berufsstolz

Unter den Branchen mit dem grössten Stolz auf die eigene Arbeit finden sich Baugewerbe und Pflege, welche bei der beruflichen Erfüllung hohe Werte erreichen – aber auch Medien und Gastgewerbe, die beim Erfüllungsprofil nur durchschnittlich abschneiden (→ Abb. 22).

Bewertung der strukturellen Rahmenbedingungen

Bei Pflege und Medizin zeigt sich ein auffälliger Kontrast: Beide Branchen gehören bei der beruflichen Erfüllung zur Spitzengruppe. Bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben fallen sie jedoch deutlich ab (→ Abb. 24). Gleichzeitig werden in der Pflege die Karriere- und Weiterbildungschancen von den Beschäftigten am positivsten bewertet. Finanzen, Ingenieurwesen und IT schneiden dabei ebenfalls überdurchschnittlich ab (→ Abb. 25).

Sorge vor Stellenabbau wegen KI

Pflege und Medizin verzeichnen die höchsten Werte bei der Bewertung der Jobsicherheit, gefolgt von sozialen Berufen, Baugewerbe und öffentlicher Verwaltung. Am unsichersten fühlen sich Beschäftigte in den Medien und im Verkauf, gefolgt von Administration, Beratung, Industrie und IT (→ Abb. 26). In diesen Branchen ist auch die Sorge vor KI-bedingtem Stellenabbau gross – allen voran in der Medienbranche, wo zwei von drei Beschäftigten diese Sorge teilen (→ Abb. 27).

Erfüllung im Branchen- vergleich

Berufliche Erfüllung ist kein eindimensionales Konstrukt, sondern setzt sich aus verschiedenen Erfahrungen im Arbeitsalltag zusammen. Entsprechend greifen einfache Einzelfragen zu kurz: Sie sind anfällig für situative Einflüsse, vermischen unterschiedliche Dimensionen und liefern so wenig Hinweise darauf, wodurch Erfüllung konkret entsteht.

Vor diesem Hintergrund hat Sotomo ein mehrdimensionales Erfüllungsprofil entwickelt. Es baut auf etablierten Theorien zur Arbeitsmotivation auf und wurde für die spezifische Frage beruflicher Erfüllung weiterentwickelt – die Methodik wird in Abschnitt 7.2 im Detail erläutert. Der mehrdimensionale Ansatz ermöglicht nicht nur eine präzisere Messung, sondern auch differenzierte Vergleiche zwischen Branchen und Berufsgruppen, indem sichtbar wird, in welchen Dimensionen sich diese unterscheiden.

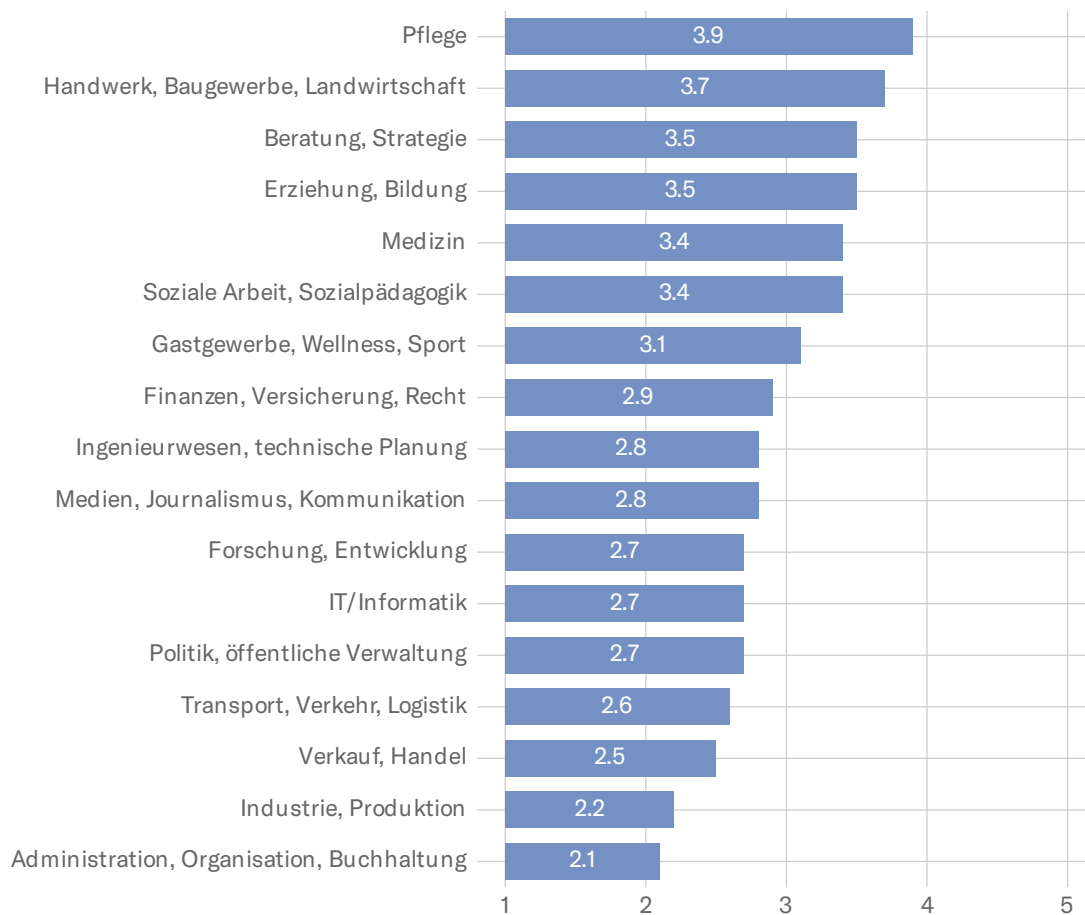
Erfüllung bei der Arbeit

2.1 HOHE GESAMTWERTE IN PFLEGE UND BAUGEWERBE

Abbildung 1 zeigt zunächst den Gesamtwert des Erfüllungsprofils im Branchenvergleich, aggregiert über alle Dimensionen. Die Skala reicht von 1 bis 5, wobei 3 dem Durchschnitt über alle Erwerbstätigen entspricht. Der Vergleich zeigt sofort: Berufliche Erfüllung ist nicht über alle Branchen gleich verteilt.

Gesamtwert des Erfüllungsprofils (Abb. 1)

Der Mittelwert über alle Erwerbstätigen liegt bei 3 Punkten. Branchen darüber schneiden überdurchschnittlich ab, Branchen darunter unterdurchschnittlich.



Am höchsten ist die berufliche Erfüllung in der Pflege, welche auf der Skala von 1 bis 5 einen Gesamtwert von 3,9 erreicht. Handwerk, Baugewerbe und Landwirtschaft erreichen diesen Wert mit 3,7 annähernd. Die Strategieberatung sowie soziale und

Erfüllung bei der Arbeit

medizinische Branchen (Bildung, Soziale Arbeit und Medizin) erreichen mit 3,4 bis 3,5 ebenfalls überdurchschnittliche Werte. Am anderen Ende der Gesamtskala finden sich administrative sowie produktions- und vertriebsnahe Branchen: In der Administration und Buchhaltung zeigt sich mit 2,1 ein vergleichsweise tiefer Wert.

Insgesamt deutet sich damit ein Muster an: Höhere Erfüllungswerte zeigen sich vor allem in Tätigkeiten mit direktem Bezug zu Menschen oder sichtbarer Wirkung, während sie in stärker standardisierten und indirekten Tätigkeitsfeldern tendenziell tiefer ausfallen.

2.2 DIMENSIONEN DES ERFÜLLUNGSPROFILS

Das Erfüllungsprofil zeigt nicht nur, wie hoch die berufliche Erfüllung in einer Branche ist – sondern auch, welche Aspekte der Erfüllung bei der jeweiligen Branche besonders ausgeprägt sind und welche bei ihr eher fehlen. Das Profil umfasst fünf Dimensionen, die jeweils zwei Teildimensionen beinhalten (z. B. misst Dimension 1 sowohl *Bedeutsamkeit* als auch *Impact*):

1. Bedeutsamkeit & Impact
2. Forderung & Wachstum
3. Erfolgsgefühl & Kompetenz
4. Wertschätzung & Einbettung
5. Verantwortung & Autonomie

Abbildung 2 zeigt in einer grossen Gesamtübersicht für jede Branche, in welchen Dimensionen die Stärken und Schwächen liegen. Medizinische und soziale Branchen erreichen besonders hohe Werte beim gesellschaftlichen Impact. Handwerk, Baugewerbe und Landwirtschaft stechen derweil insbesondere beim Erfolgsgefühl hervor.

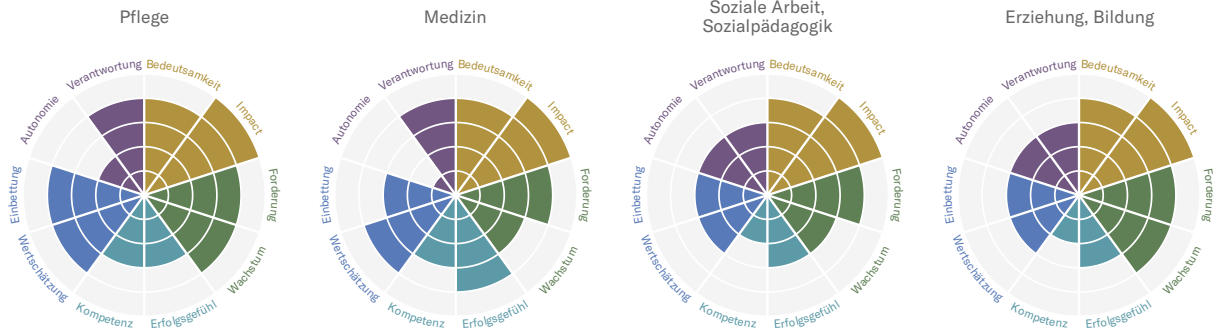
In den folgenden Abschnitten werden die einzelnen Dimensionen im Branchenvergleich vertieft analysiert.

Erfüllung bei der Arbeit

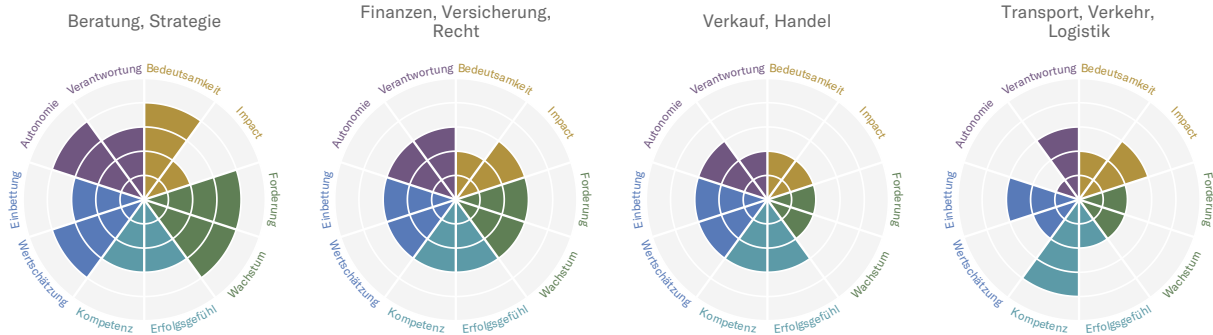
Übersicht über die Dimensionen des Erfüllungsprofils (Abb. 2)

Der Mittelwert über alle Erwerbstätigen pro Teildimension liegt bei 3 Punkten. Branchen darüber schneiden überdurchschnittlich ab, Branchen darunter unterdurchschnittlich. (Dargestellt sind die 16 Branchen mit grösster Stichprobe)

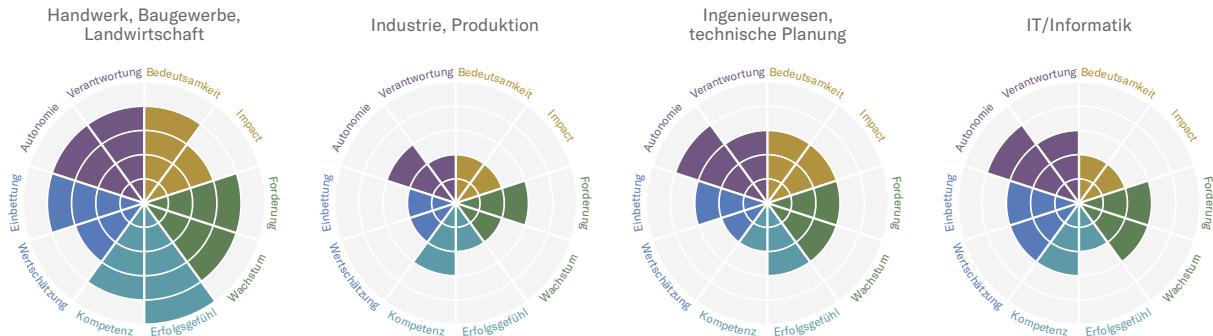
Mensch & Gesellschaft



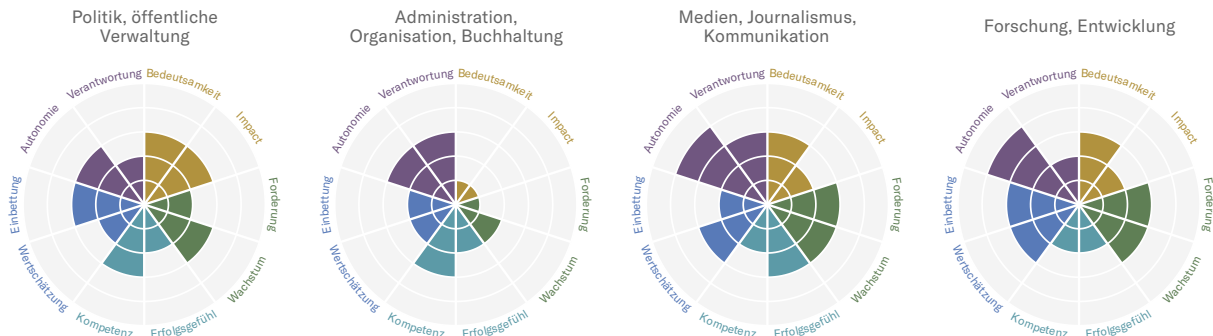
Wirtschaft & Business



Handwerk, Produktion & Technik



Verwaltung, Medien & Wissen



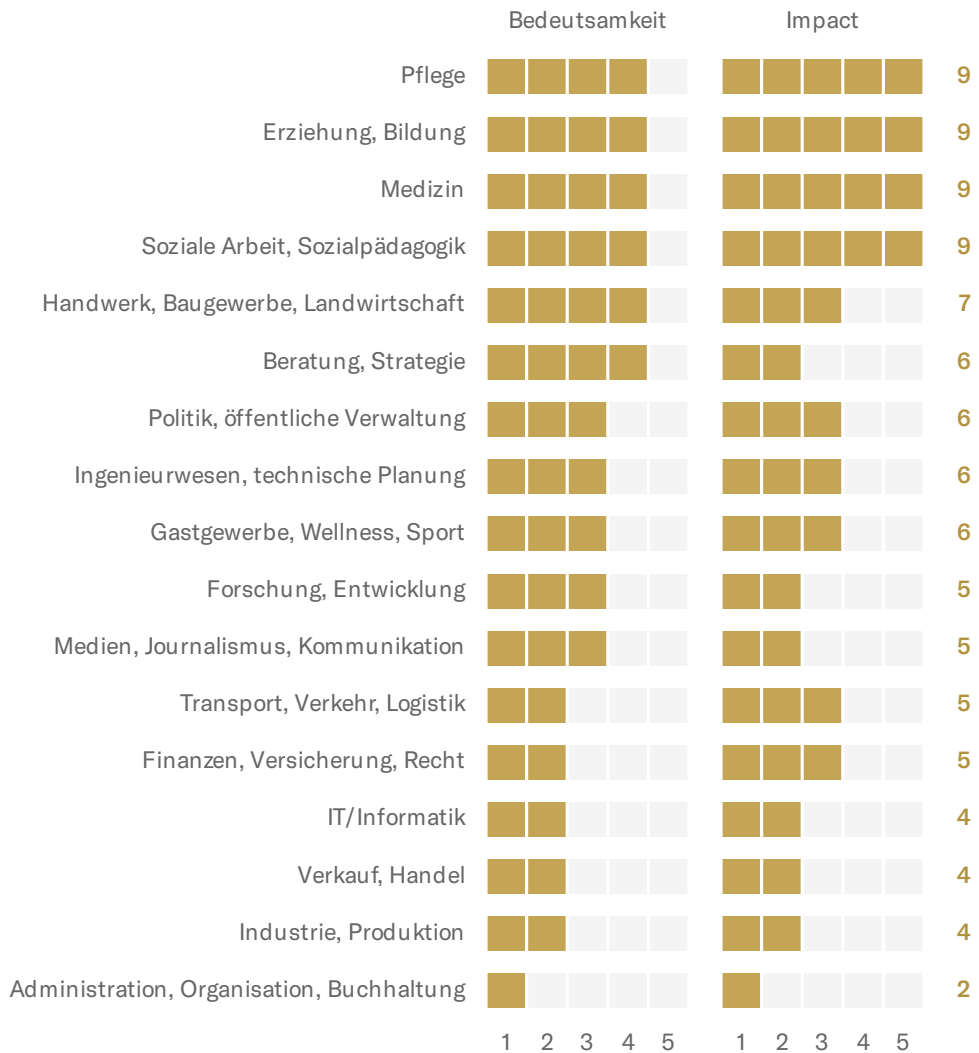
2.3 BEDEUTSAMKEIT & IMPACT

Die Dimension «Bedeutsamkeit & Impact» erfasst, ob Beschäftigte ihrer Arbeit einen tieferen Sinn beimessen und ob sie der Ansicht sind, dass ihre Tätigkeit spürbare Auswirkungen auf andere Menschen und die Gesellschaft hat. Berufe in medizinischen und sozialen Branchen zeigen in beiden Teildimensionen besonders hohe Werte (Abb. 3). Zwei Aussagen illustrieren diese hohen Werte: Acht von zehn Beschäftigten in der Pflege, Bildung und sozialen Arbeit sind überzeugt, in ihrem Beruf etwas Positives bewirken zu können (Abb. 4) – und die grosse Mehrheit misst ihrer Arbeit eine hohe gesellschaftliche Bedeutung bei (Abb. 5).

Erfüllung bei der Arbeit

Erfüllungsprofil der Dimension «Bedeutsamkeit & Impact» (Abb. 3)

Der Mittelwert über alle Erwerbstätigen pro Teildimension liegt bei 3 Punkten. Branchen darüber schneiden überdurchschnittlich ab, Branchen darunter unterdurchschnittlich.

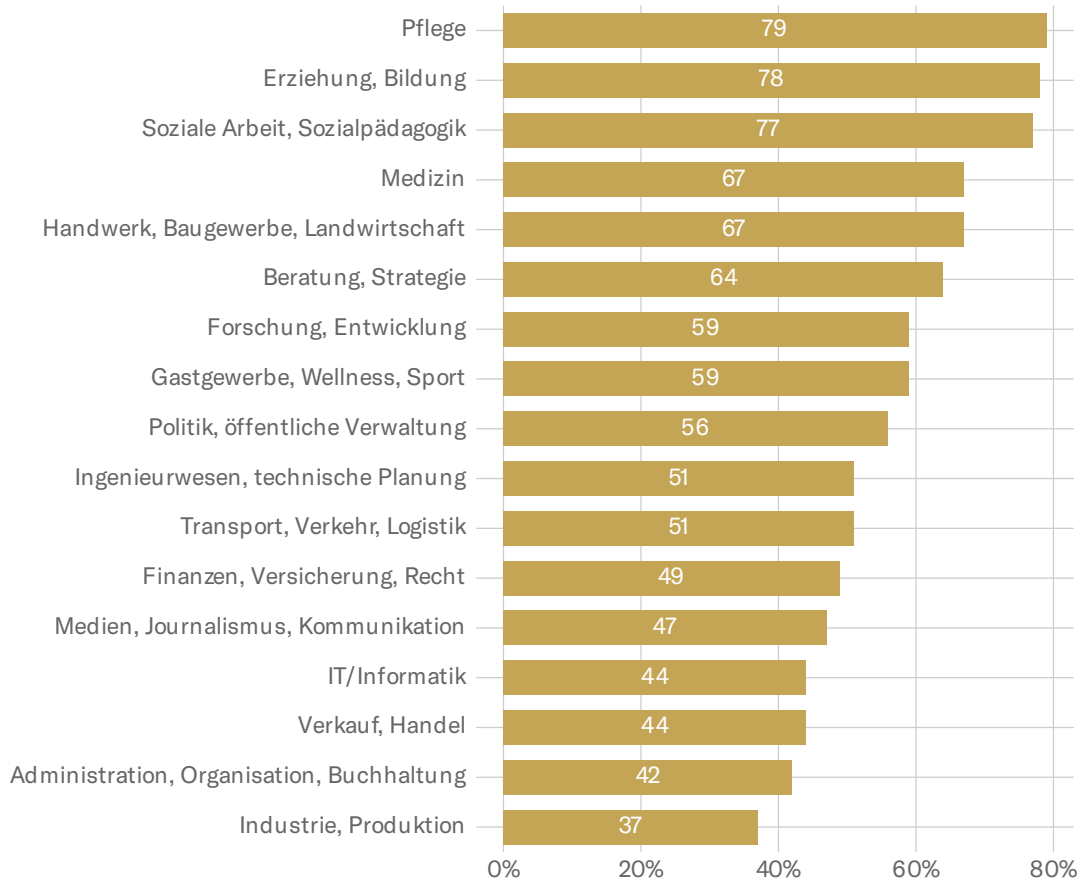


Erfüllung bei der Arbeit

Etwas Positives bewirken (Abb. 4)

«Ich glaube, dass ich in meinem Beruf etwas Positives bewirken kann.»

Anteil der Befragten, die der Aussage stark zustimmen (Werte 6-7 auf einer Skala von 1 bis 7)

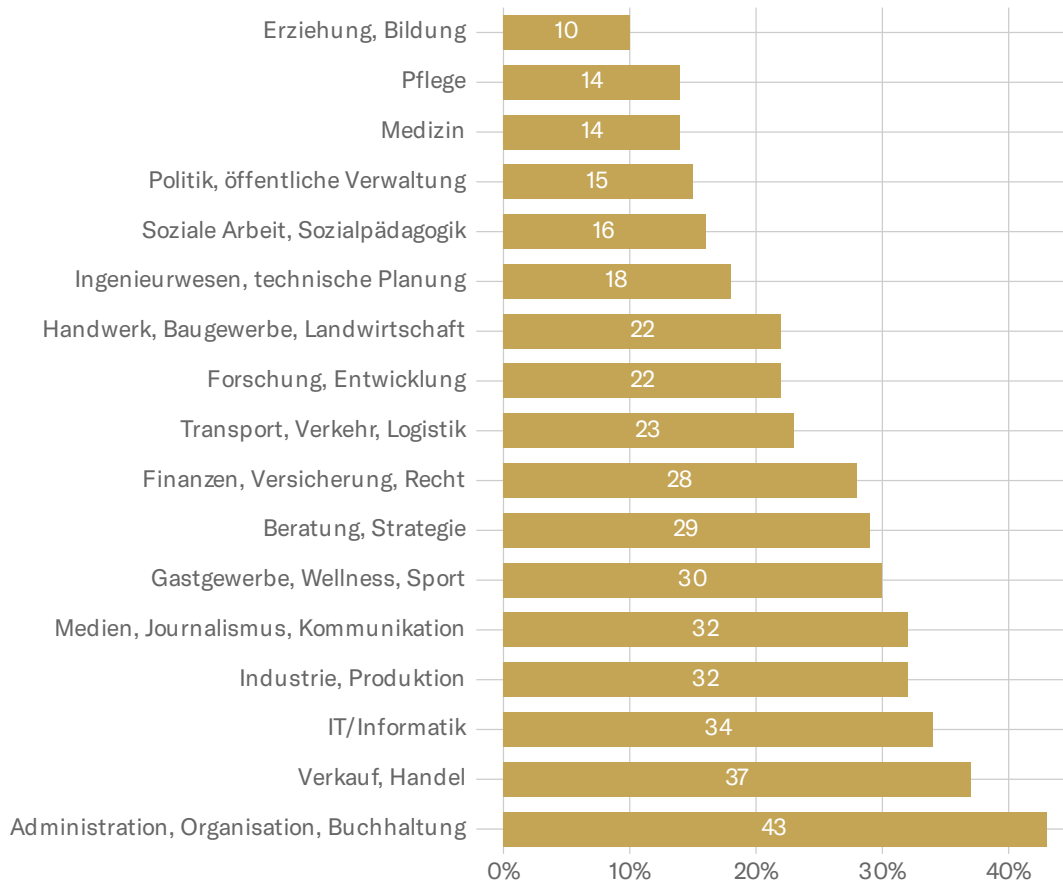


Erfüllung bei der Arbeit

Gesellschaftliche Bedeutung (Abb. 5)

«Die Arbeit in meinem Beruf hat für die Gesellschaft insgesamt nur eine kleine Bedeutung.»

Anteil der Befragten, die der Aussage zustimmen (Werte 5-7 auf einer Skala von 1 bis 7)



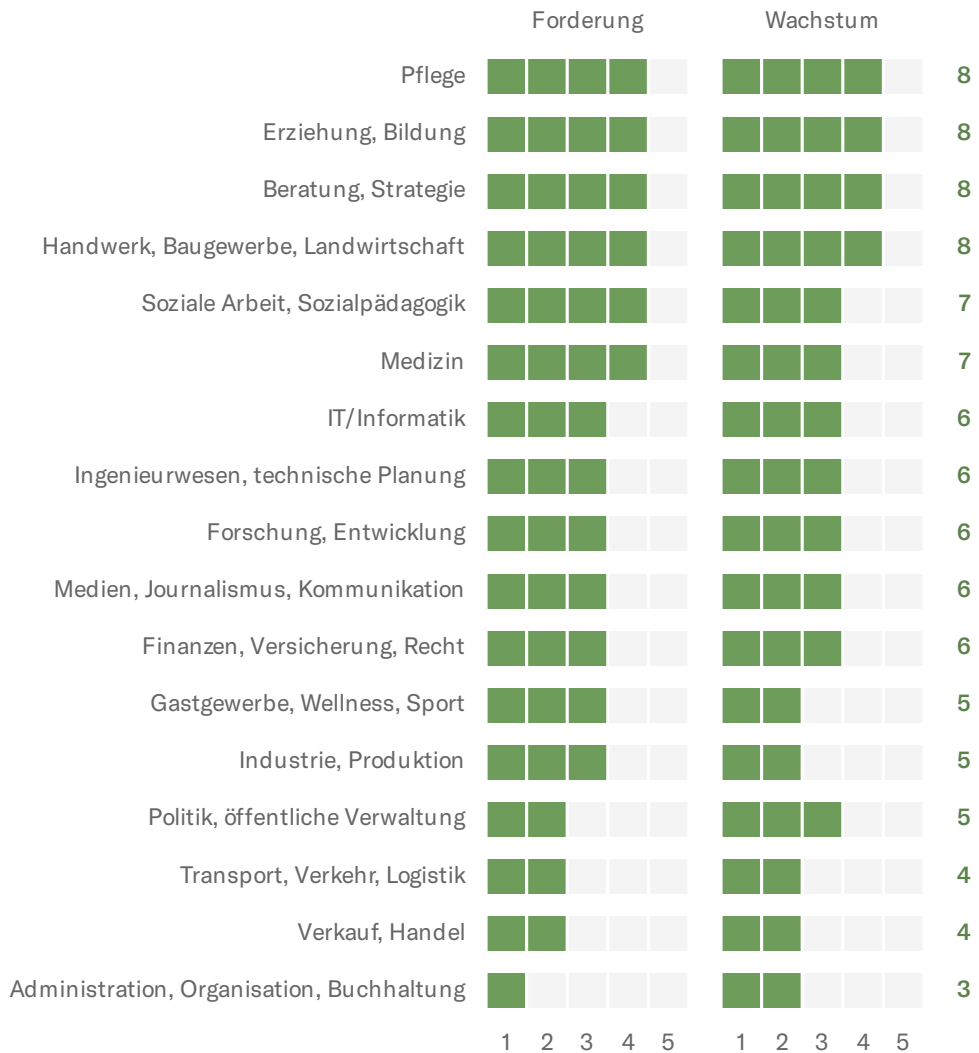
2.4 FORDERUNG & WACHSTUM

Die Dimension «Forderung & Wachstum» erfasst, ob Beschäftigte ihre Arbeit als abwechslungsreich und herausfordernd erleben und ob sie dabei das Gefühl haben, sich persönlich weiterzuentwickeln. Hier stechen Pflege, Baugewerbe, Bildung und Beratung positiv hervor (Abb. 6). Besonders augenfällig ist der Unterschied bei der Monotonie: Nur 7 Prozent der Lehrpersonen empfinden ihre Arbeit als repetitiv – in der Administration sind es mit 40 Prozent mehr als fünfmal so viele (Abb. 7). Bei der persönlichen Entwicklung zeigt sich ein ähnliches Bild: Zwei Drittel der Pflegefachleute geben an, in ihrem Beruf ständig dazuzulernen – in der Administration ist es nur ein Drittel (Abb. 8).

Erfüllung bei der Arbeit

Erfüllungsprofil der Dimension «Forderung & Wachstum» (Abb. 6)

Der Mittelwert über alle Erwerbstätigen pro Teildimension liegt bei 3 Punkten. Branchen darüber schneiden überdurchschnittlich ab, Branchen darunter unterdurchschnittlich.

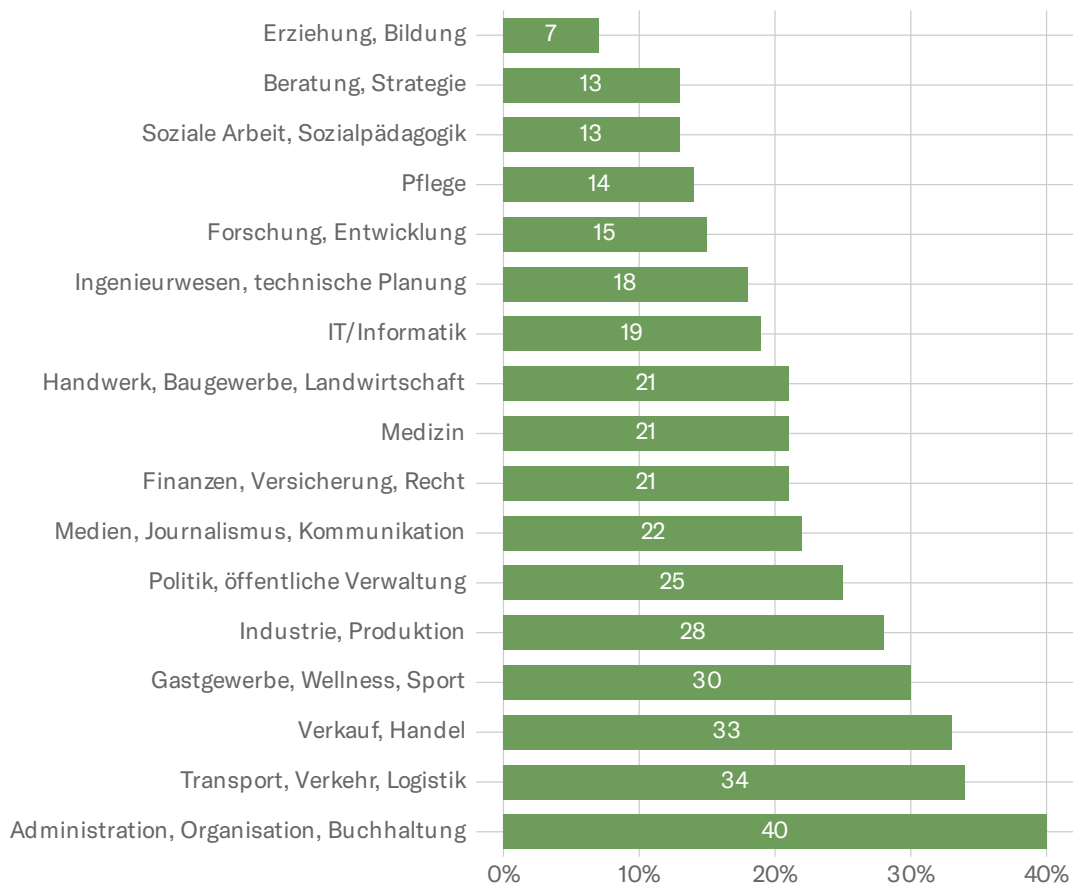


Erfüllung bei der Arbeit

Monotonie bei der Arbeit (Abb. 7)

«Die Arbeit in meinem Beruf ist zum Teil monoton und repetitiv.»

Anteil der Befragten, die der Aussage zustimmen (Werte 5-7 auf einer Skala von 1 bis 7)

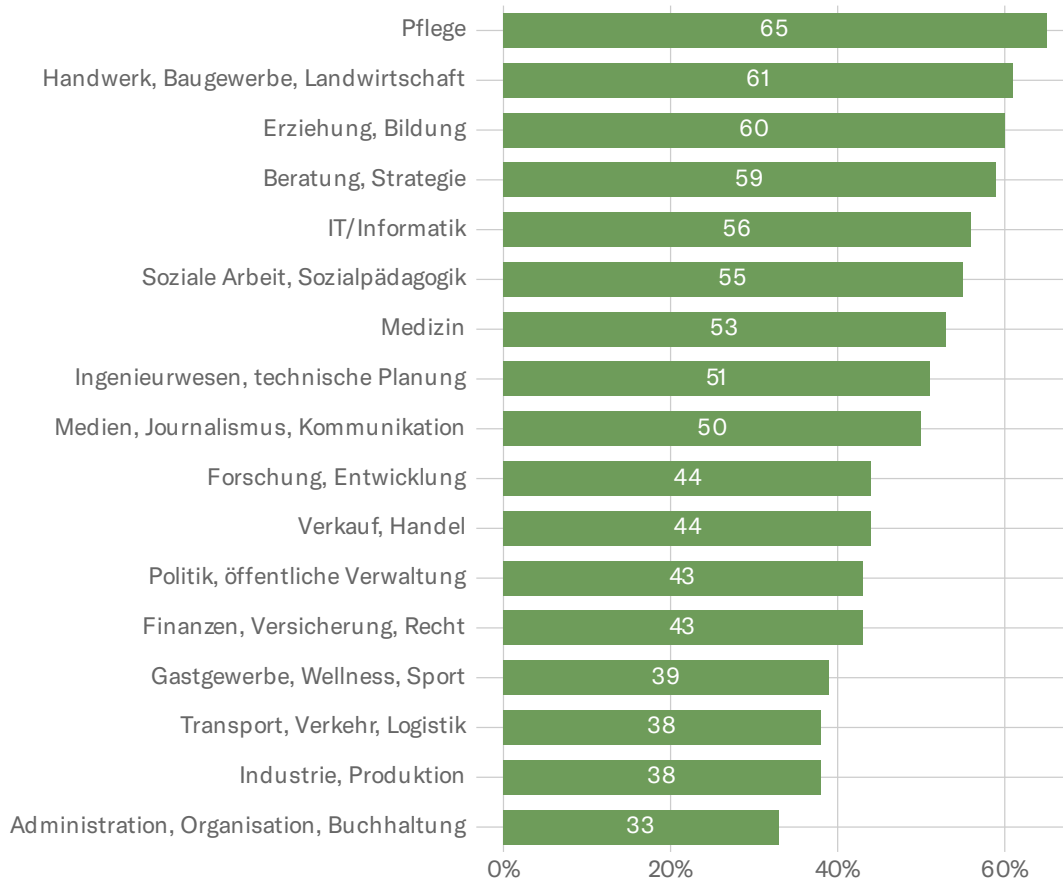


Erfüllung bei der Arbeit

Persönliche Entwicklung (Abb. 8)

«In meinem Beruf lerne ich ständig dazu und entwickle mich persönlich weiter.»

Anteil der Befragten, die der Aussage stark zustimmen (Werte 6-7 auf einer Skala von 1 bis 7)



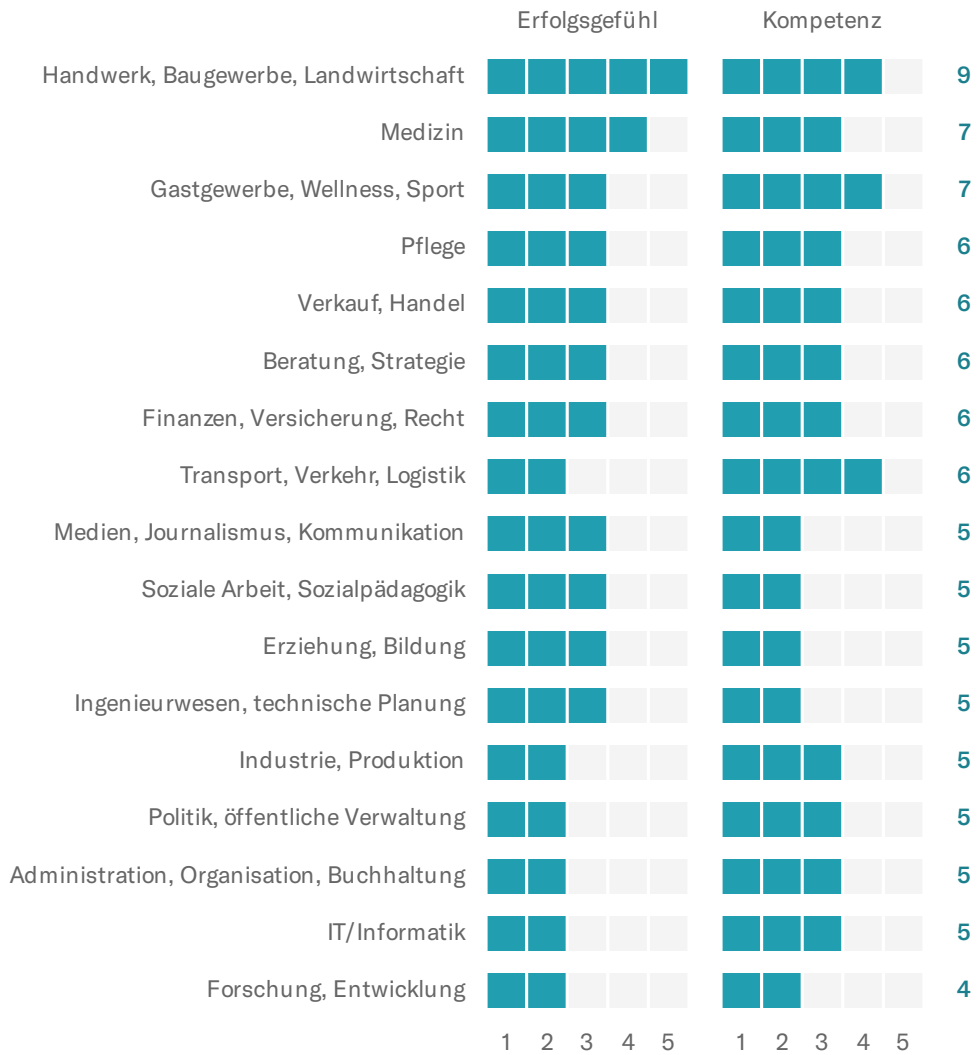
2.5 ERFOLSGEFÜHL & KOMPETENZ

Die Dimension «Erfolgsgefühl & Kompetenz» erfasst, ob der Fortschritt und Erfolg der eigenen Arbeit für Beschäftigte erkennbar ist und ob sie sich in ihren Tätigkeiten kompetent fühlen. Das Baugewerbe erreicht in dieser Dimension den höchsten Wert (Abb. 9). Abbildung 10 illustriert diesen Spitzenwert eindrücklich: Drei Viertel der Beschäftigten in Handwerk, Baugewerbe und Landwirtschaft geben an, dass sie am Ende eines Arbeitstags erkennen können, was sie erreicht haben. In keiner anderen Branche ist dieser Wert annähernd so hoch. Beim Kompetenzgefühl sind die Unterschiede etwas weniger ausgeprägt. Hier stehen Gastgewerbe, Wellness und Sport an der Spitze (Abb. 11).

Erfüllung bei der Arbeit

Erfüllungsprofil der Dimension «Erfolgsgefühl & Kompetenz» (Abb. 9)

Der Mittelwert über alle Erwerbstätigen pro Teildimension liegt bei 3 Punkten. Branchen darüber schneiden überdurchschnittlich ab, Branchen darunter unterdurchschnittlich.

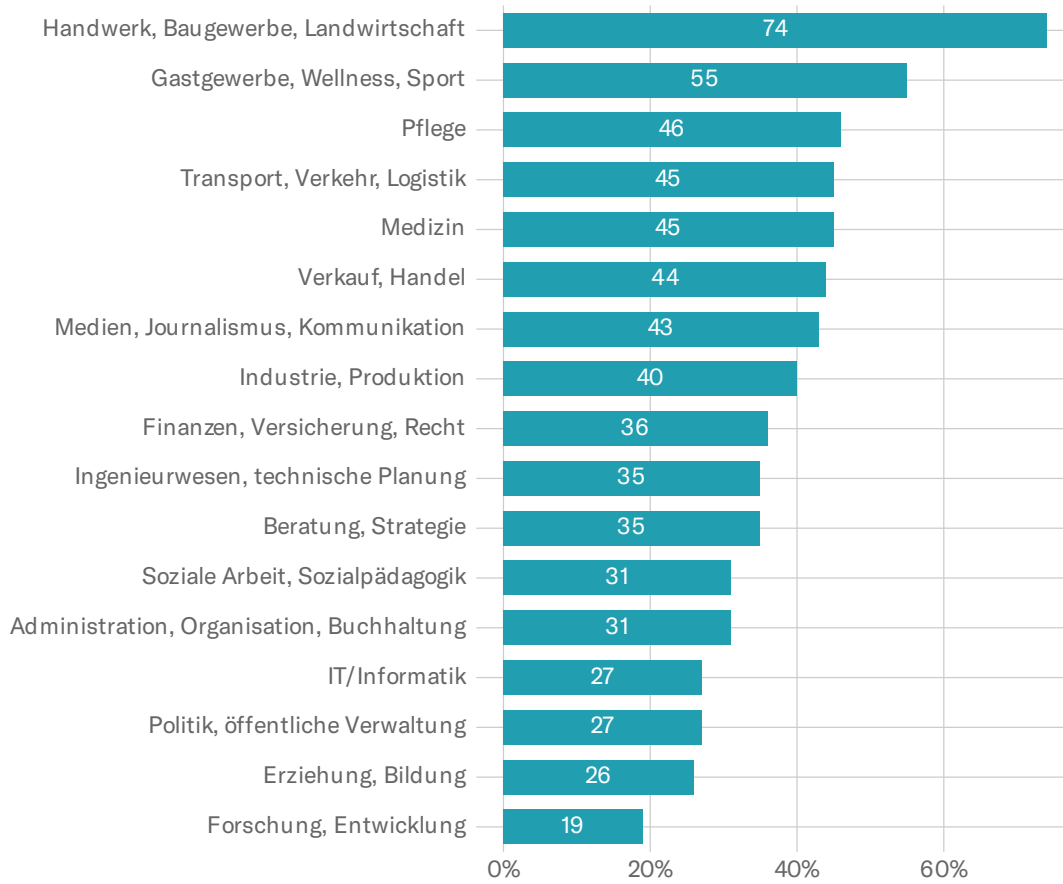


Erfüllung bei der Arbeit

Erkennbarkeit der eigenen Leistung (Abb. 10)

«Ich kann am Ende eines Arbeitstags erkennen, was ich erreicht habe.»

Anteil der Befragten, die der Aussage stark zustimmen (Werte 6-7 auf einer Skala von 1 bis 7)

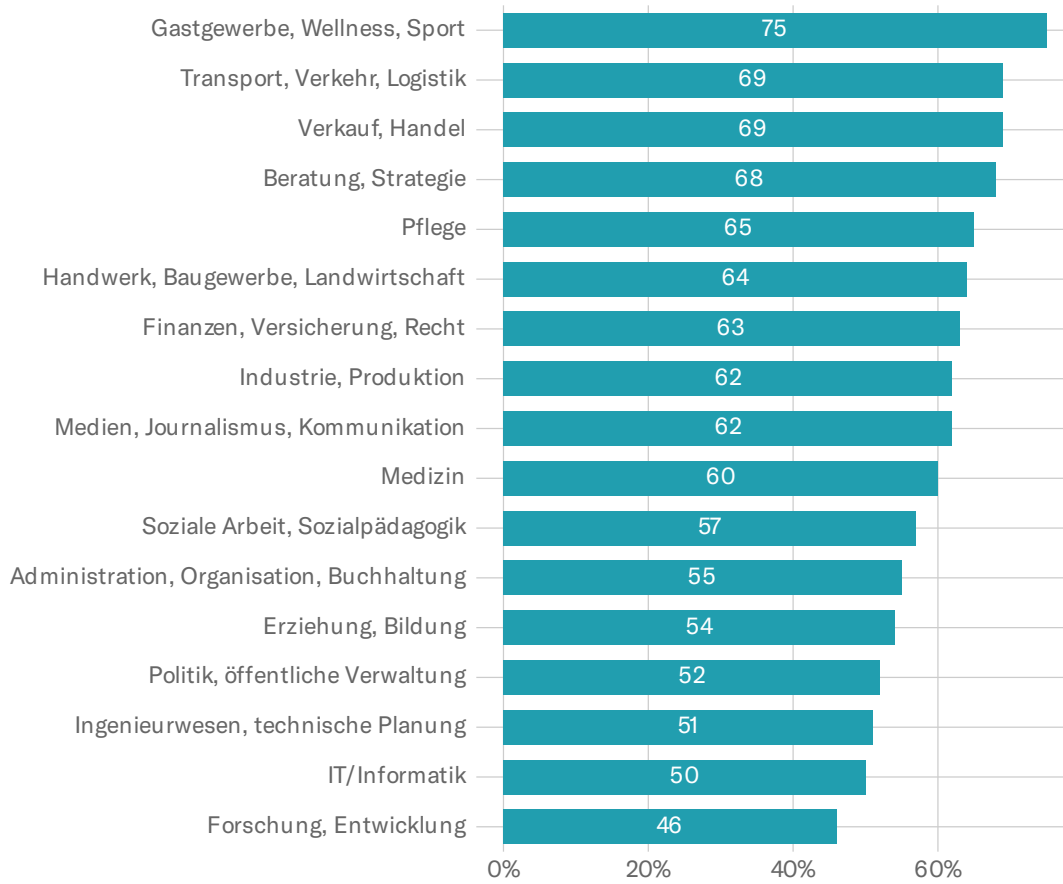


Erfüllung bei der Arbeit

Gefühl der Kompetenz (Abb. 11)

«Ich fühle mich sehr kompetent in meiner Arbeit.»

Anteil der Befragten, die der Aussage stark zustimmen (Werte 6-7 auf einer Skala von 1 bis 7)



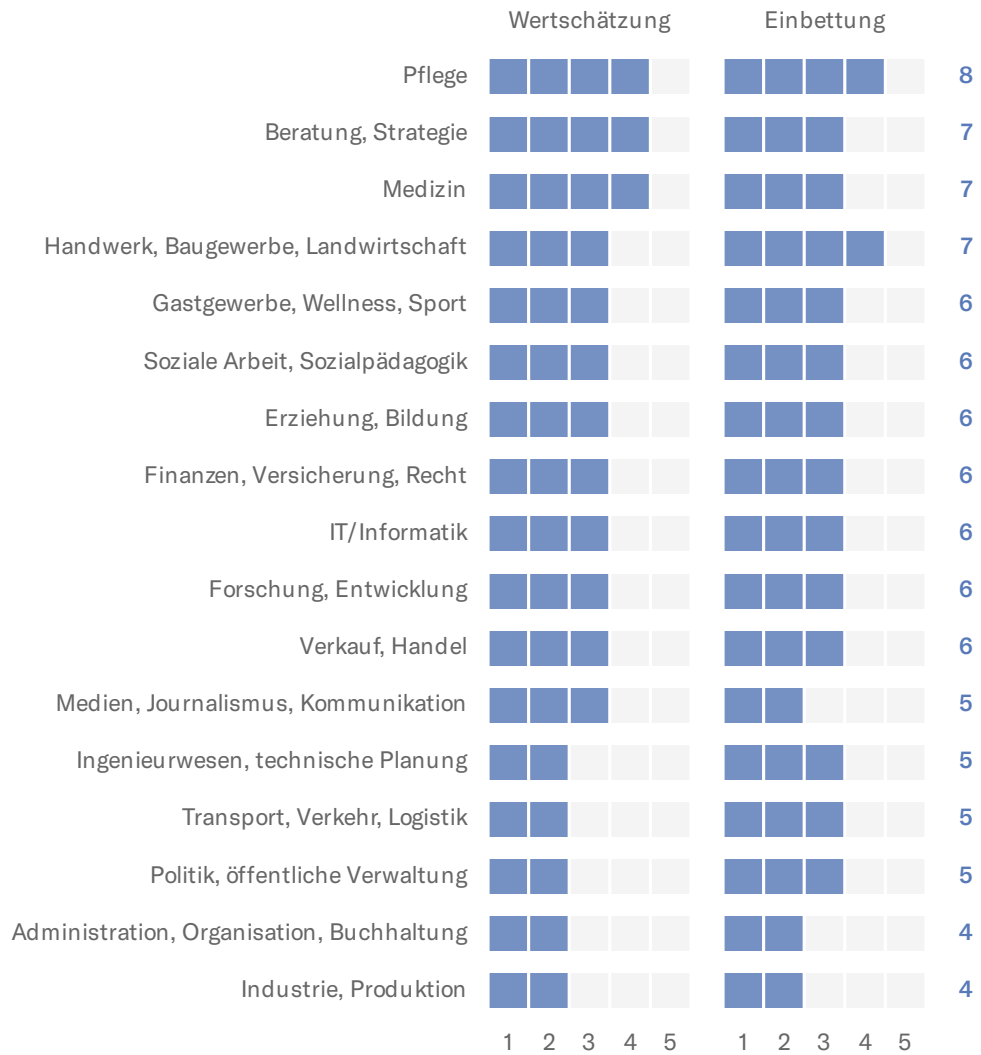
2.6 WERTSCHÄTZUNG & EINBETTUNG

Die Dimension «Wertschätzung & Einbettung» erfasst, ob die Beschäftigten für ihre Arbeit Wertschätzung erhalten und ob sie in ein Team eingebettet sind, in dem sie sich wohlfühlen. Die Pflege erreicht in dieser Dimension die höchsten Werte, gefolgt von Baugewerbe, Medizin und Strategieberatung (Abb. 12). In der Beratung, Pflege und Medizin ist die Anerkennung durch Personen, denen die Arbeit zugutekommt, besonders hoch (Abb. 13). In der Pflege, dem Baugewerbe und der sozialen Arbeit fühlen sich besonders wenige Beschäftigte im Team alleingelassen (Abb. 14).

Erfüllung bei der Arbeit

Erfüllungsprofil der Dimension «Wertschätzung & Einbettung» (Abb. 12)

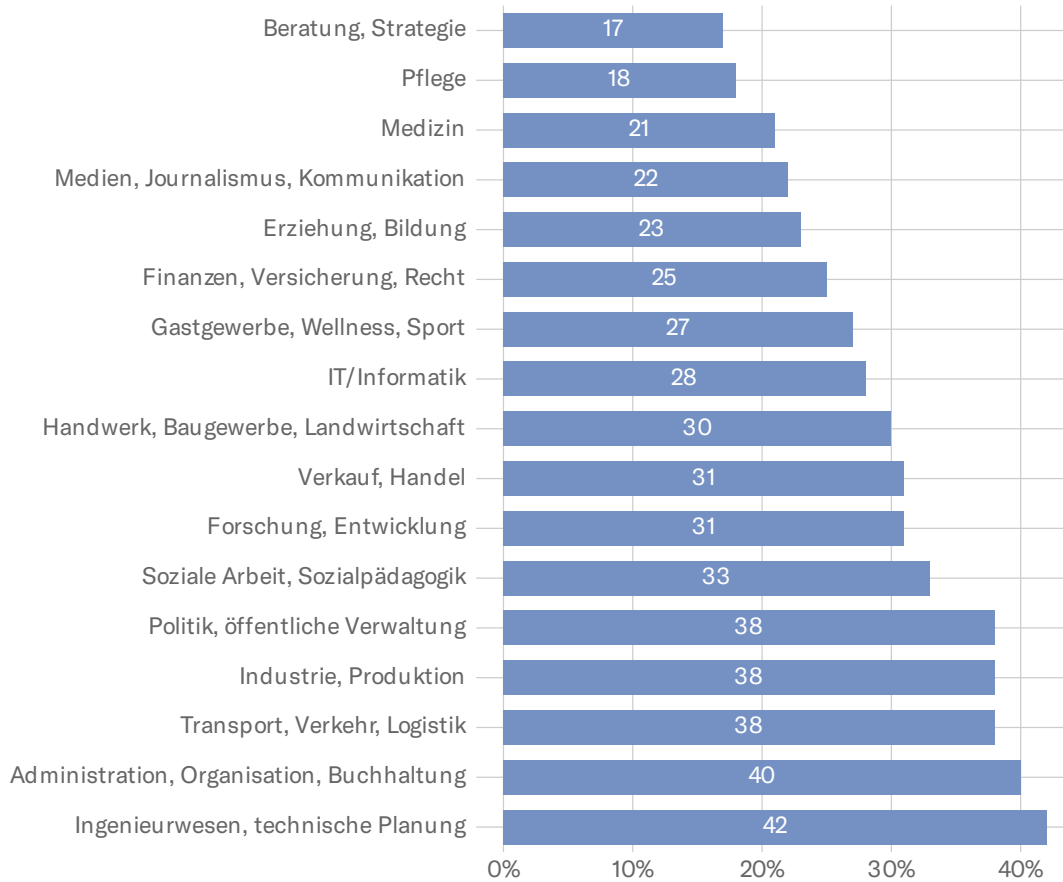
Der Mittelwert über alle Erwerbstätigen pro Teildimension liegt bei 3 Punkten. Branchen darüber schneiden überdurchschnittlich ab, Branchen darunter unterdurchschnittlich.



Erfüllung bei der Arbeit

Erhaltene Wertschätzung (Abb. 13)

«In meinem Beruf erhalte ich nur wenig Wertschätzung von Personen, denen meine Arbeit zugutekommt.»
Anteil der Befragten, die der Aussage zustimmen (Werte 5-7 auf einer Skala von 1 bis 7)

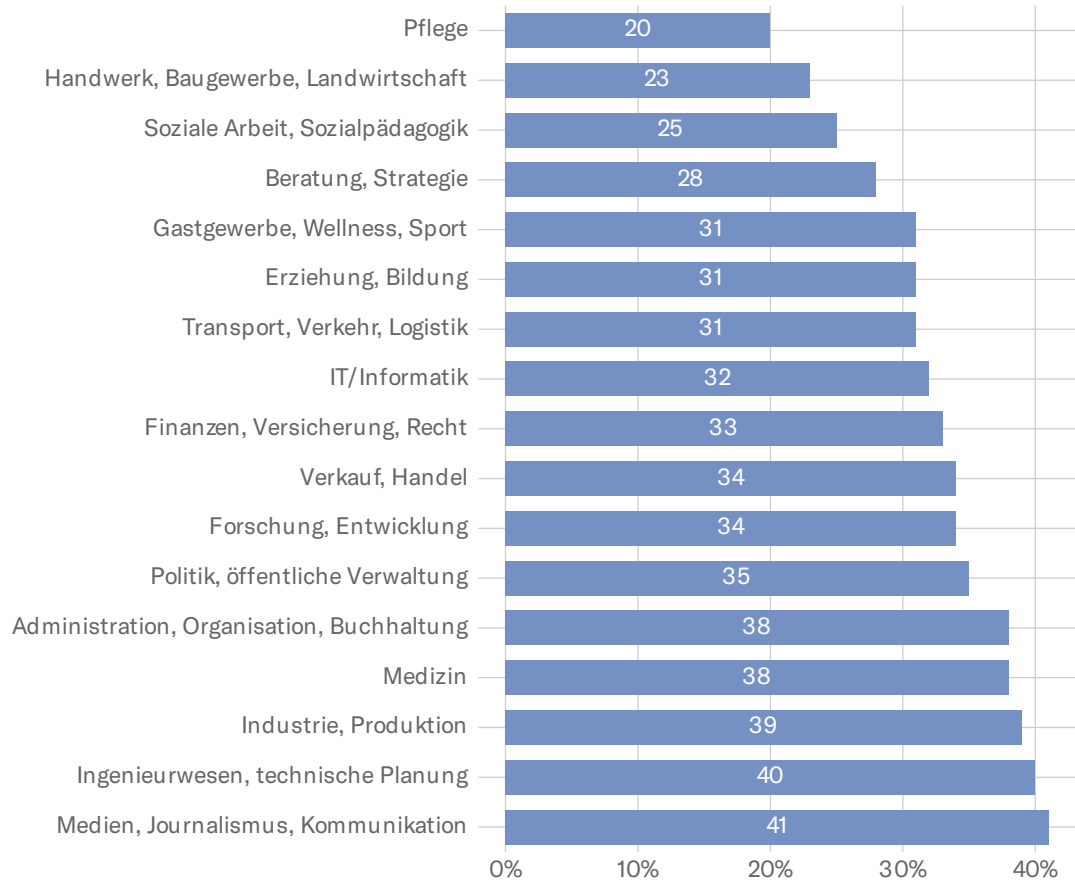


Erfüllung bei der Arbeit

Alleingelassen bei der Arbeit (Abb. 14)

«Bei der Arbeit fühle ich mich oft alleingelassen.»

Anteil der Befragten, die der Aussage zustimmen (Werte 5-7 auf einer Skala von 1 bis 7)



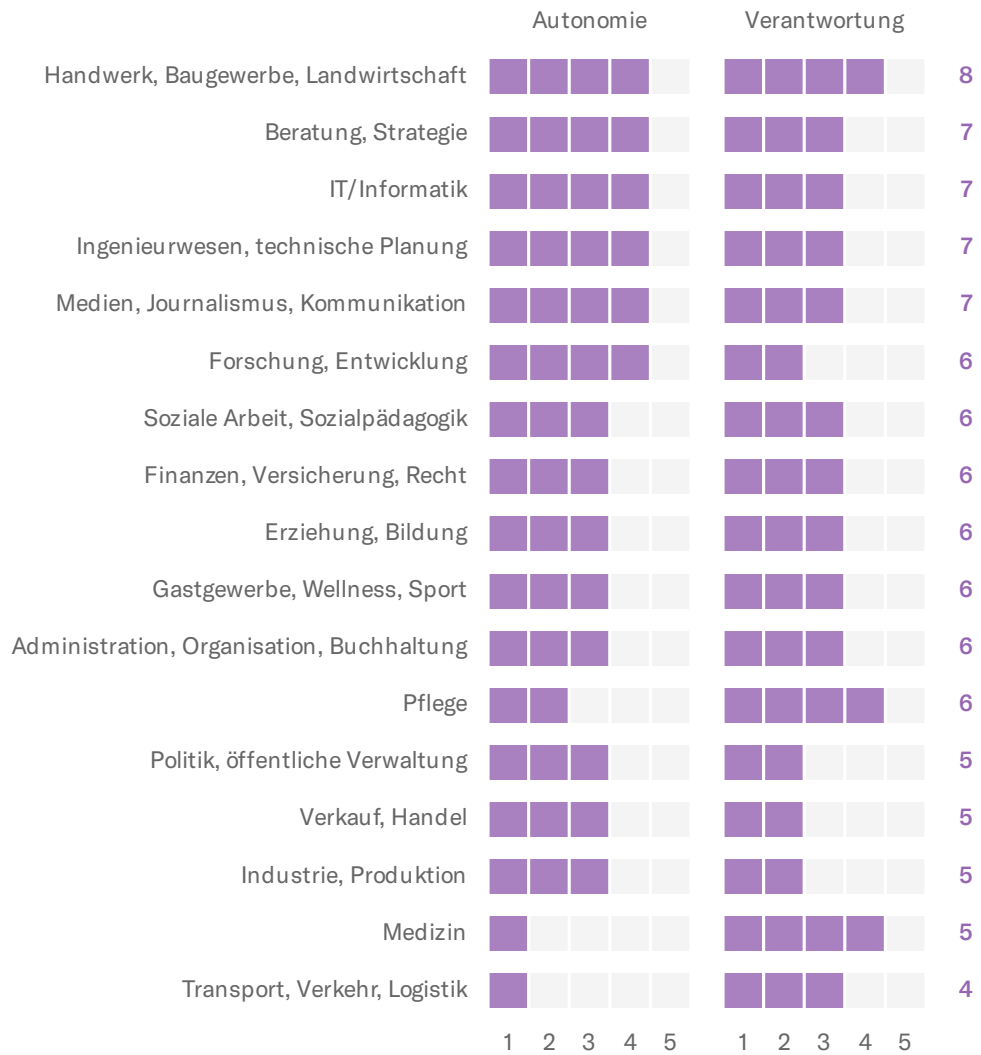
2.7 AUTONOMIE & VERANTWORTUNG

Die Dimension «Autonomie & Verantwortung» erfasst, ob Beschäftigte ihren Arbeitsalltag selbst gestalten können und ob ihnen Verantwortung übertragen wird. Die Branchenunterschiede zeigen, dass hohe Verantwortung nicht zwingend mit hoher Autonomie einhergeht. So erzielen beispielsweise Beschäftigte in der Pflege und Medizin bei der erlebten Verantwortung Spitzenwerte. Kaum jemand dort glaubt, dass die Qualität der eigenen Arbeit ohne Konsequenzen bleibt (Abb. 17). Doch bei der Autonomie kehrt sich das Bild um: nur zwei von zehn Beschäftigten in diesen Bereichen finden, dass sie ihre tägliche Arbeit selbstständig gestalten und einteilen können (Abb. 16). In Forschung und Entwicklung zeigt sich hingegen genau das umgekehrte Bild: Beschäftigte in dieser Branche erleben ein hohes Gefühl von Autonomie, aber eine relativ tiefe Verantwortung. Im Handwerk und Baugewerbe wiederum sind beide Werte hoch. Hier werden die Beschäftigten mit viel Verantwortung betraut und können ihre tägliche Arbeit auch selbstständig gestalten (Abb. 15).

Erfüllung bei der Arbeit

Erfüllungsprofil der Dimension «Autonomie & Verantwortung» (Abb. 15)

Der Mittelwert über alle Erwerbstätigen pro Teildimension liegt bei 3 Punkten. Branchen darüber schneiden überdurchschnittlich ab, Branchen darunter unterdurchschnittlich.

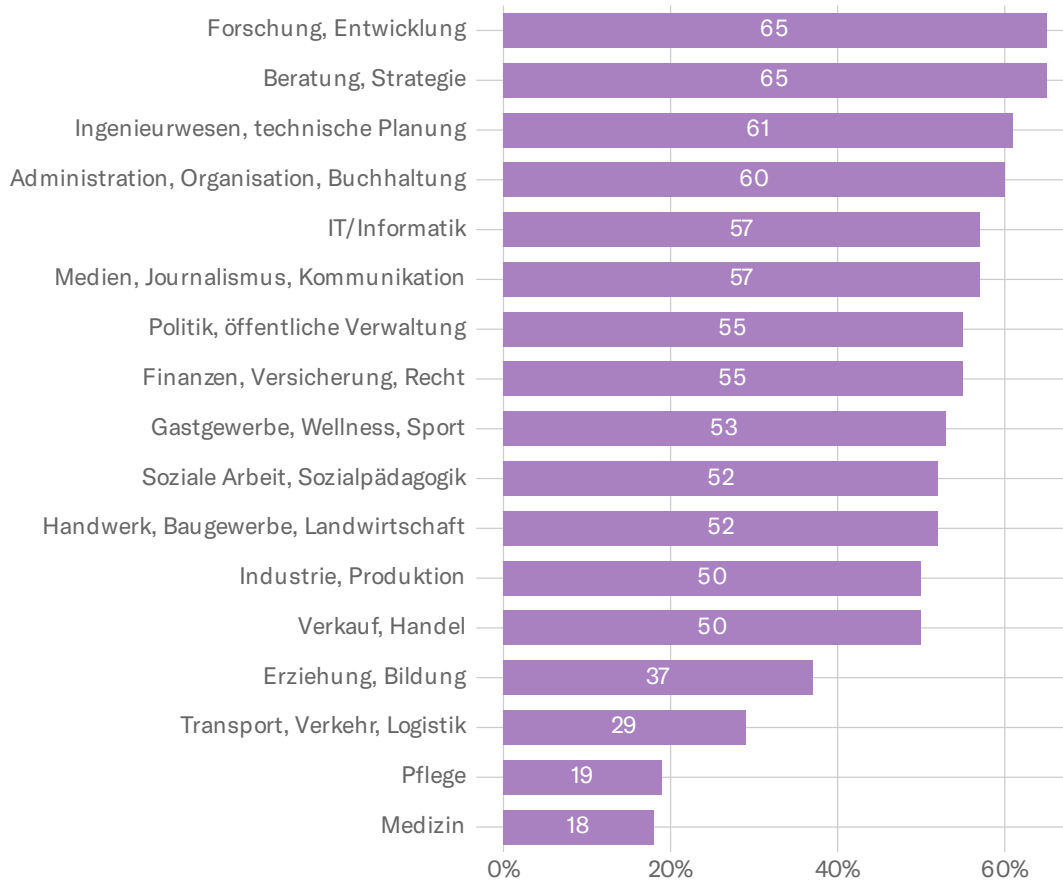


Erfüllung bei der Arbeit

Autonomie bei der Gestaltung der Arbeit (Abb. 16)

«In meinem Beruf kann ich die tägliche Arbeit selbstständig gestalten und einteilen.»

Anteil der Befragten, die der Aussage stark zustimmen (Werte 6-7 auf einer Skala von 1 bis 7)

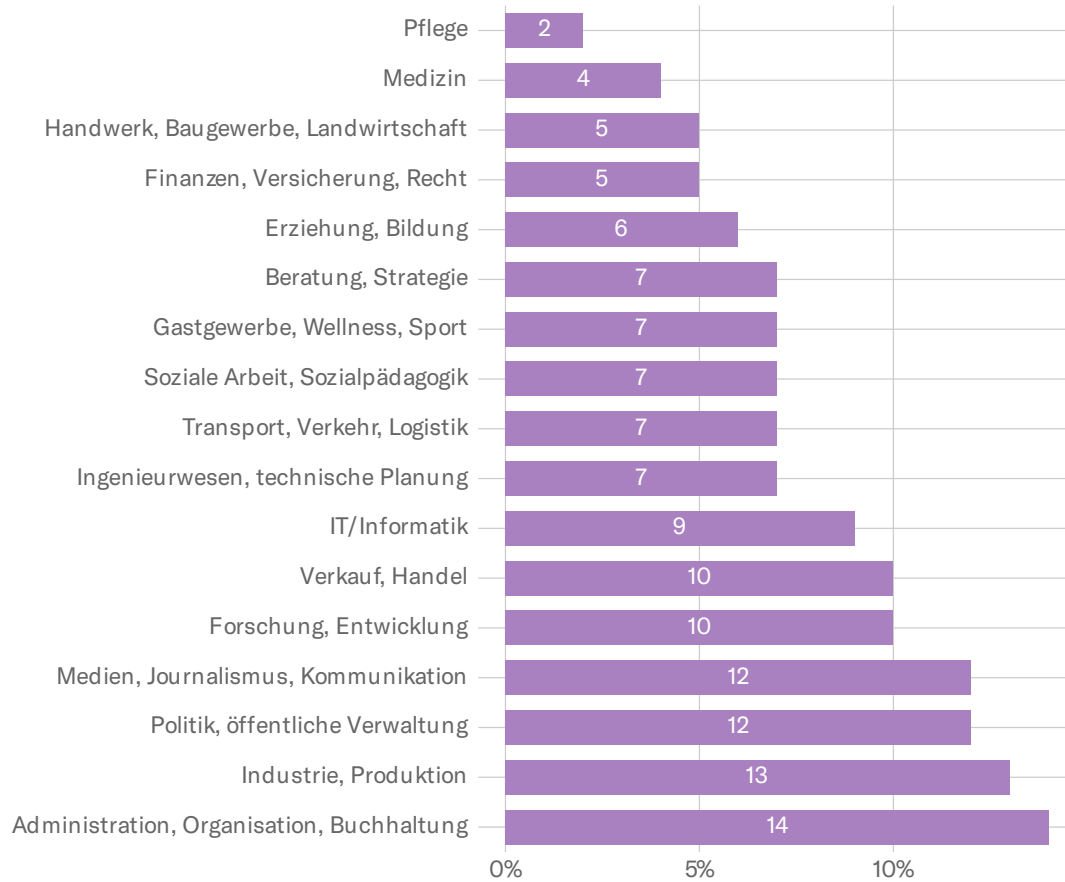


Erfüllung bei der Arbeit

Auswirkungen der eigenen Arbeitsqualität (Abb. 17)

«Ob ich meine Arbeit gut oder schlecht mache, hat nur wenig Auswirkungen auf andere.»

Anteil der Befragten, die der Aussage zustimmen (Werte 5-7 auf einer Skala von 1 bis 7)



Erfüllung im Bevölkerungs- vergleich

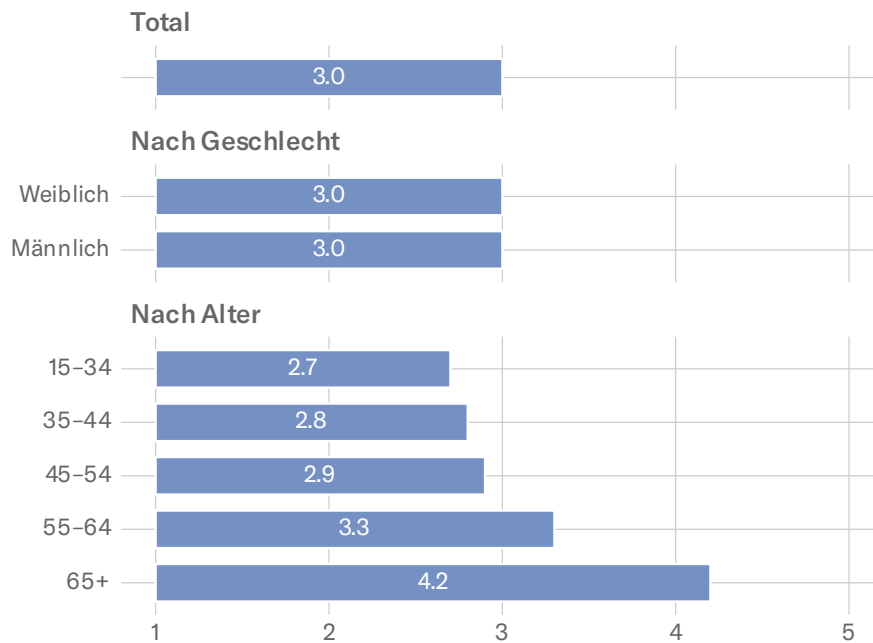
3.1 ERFÜLLUNG NIMMT MIT DEM ALTER ZU

Das Erfüllungsprofil wurde so normiert, dass ein Wert von 3 dem Gesamtdurchschnitt über alle Erwerbstätigen entspricht. Zwischen den Geschlechtern zeigen sich keine Unterschiede: Männer und Frauen erreichen denselben Wert, sprich sie sind in ihrem Berufsalltag im Schnitt gleich erfüllt. Nach Alter zeigen sich Unterschiede: Ältere Erwerbstätige bewerten die Arbeit in ihrem Beruf als erfüllender (Abb. 18). Möglicherweise haben ältere Beschäftigte im Laufe ihrer Karriere eine gefestigtere berufliche Stellung erreicht, wodurch die erfüllenden Aspekte ihrer Arbeit mehr zum Tragen kommen können. Denkbar ist aber auch, dass sich mit den Jahren eine tiefere intrinsische Verbundenheit mit der eigenen Tätigkeit entwickelt.

Erfüllung bei der Arbeit

Gesamtwert des Erfüllungsprofils – nach Geschlecht und Alter (Abb. 18)

Der Mittelwert über alle Erwerbstätigen liegt bei 3 Punkten



Besonders hoch ist der Wert im Erfüllungsprofil bei Erwerbstätigen über 64 – also jenen, die sich entschieden haben, über das Pensionsalter hinaus zu arbeiten. Bei ihnen dürfte die intrinsische Verbundenheit mit ihrer Erwerbsarbeit besonders ausgeprägt sein.

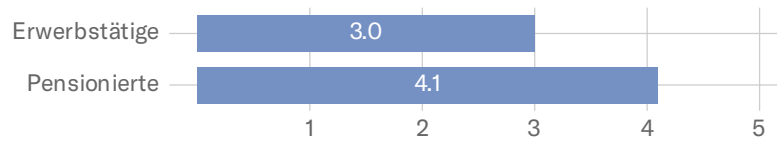
3.2 PENSIONIERTE BLICKEN POSITIV ZURÜCK

An der Befragung haben neben erwerbstätigen Personen auch Pensionierte teilgenommen, welche auf ihre letzte Arbeitsstelle zurückblickten. In der Gesamtauswertung werden diese nicht berücksichtigt, da sich die Studie auf Erwerbstätige fokussiert. In Abbildung 19 werden die Pensionierten den Erwerbstätigen gegenübergestellt. Ihre Werte wurden auf die Werte der Erwerbstätigen normiert, sodass ein direkter Vergleich möglich ist.

Erfüllung bei der Arbeit

Gesamtwert des Erfüllungsprofils – Erwerbstätige und Pensionierte (Abb. 19)

Der Mittelwert über alle Erwerbstätigen liegt bei 3 Punkten



Bei Erwerbstätigen über 64 ist eine hohe Erfüllung mit einer besonders hohen intrinsischen Verbundenheit mit der Arbeit erklärbar. Pensionierte, die auf ihre letzte Arbeitsstelle zurückblicken, erreichen im Erfüllungsprofil deutlich höhere Werte als Erwerbstätige. Im Rückblick erscheint die Erwerbsarbeit offenbar in einem sehr positiven Licht.

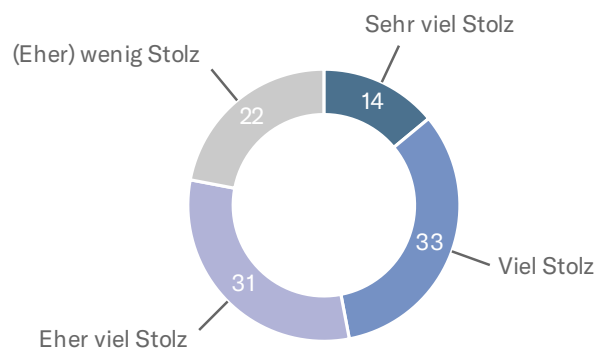
Stolz auf die eigene Arbeit

4.1 DIE HÄLFTE EMPFINDET VIEL STOLZ

Ein Gefühl fasst berufliche Erfüllung vielleicht am direktesten: Stolz. Rund die Hälfte der Erwerbstätigen empfindet viel oder sehr viel Stolz auf ihre Arbeit.

Stolz auf die eigene Erwerbsarbeit (Abb. 20)

«Wie viel Stolz empfinden Sie für die Arbeit, die Sie in Ihrem Beruf leisten?»

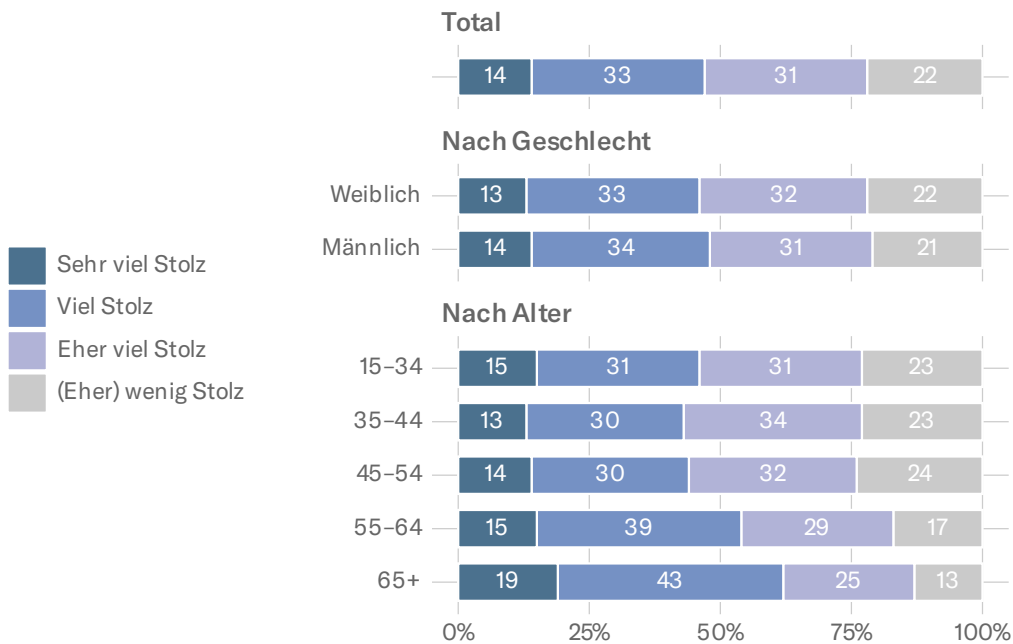


Erfüllung bei der Arbeit

Dabei zeigen sich im Vergleich innerhalb der erwerbstätigen Bevölkerung dieselben Muster wie bei der Erfüllung. Zwischen den Geschlechtern lassen sich kaum Unterschiede ausmachen und ältere Erwerbstätige empfinden etwas mehr Stolz auf ihre Arbeit als jüngere. Besonders viel Stolz empfinden Erwerbstätige über 64 (Abb. 21).

Stolz auf die eigene Erwerbsarbeit – nach Geschlecht und Alter (Abb. 21)

«Wie viel Stolz empfinden Sie für die Arbeit, die Sie in Ihrem Beruf leisten?»

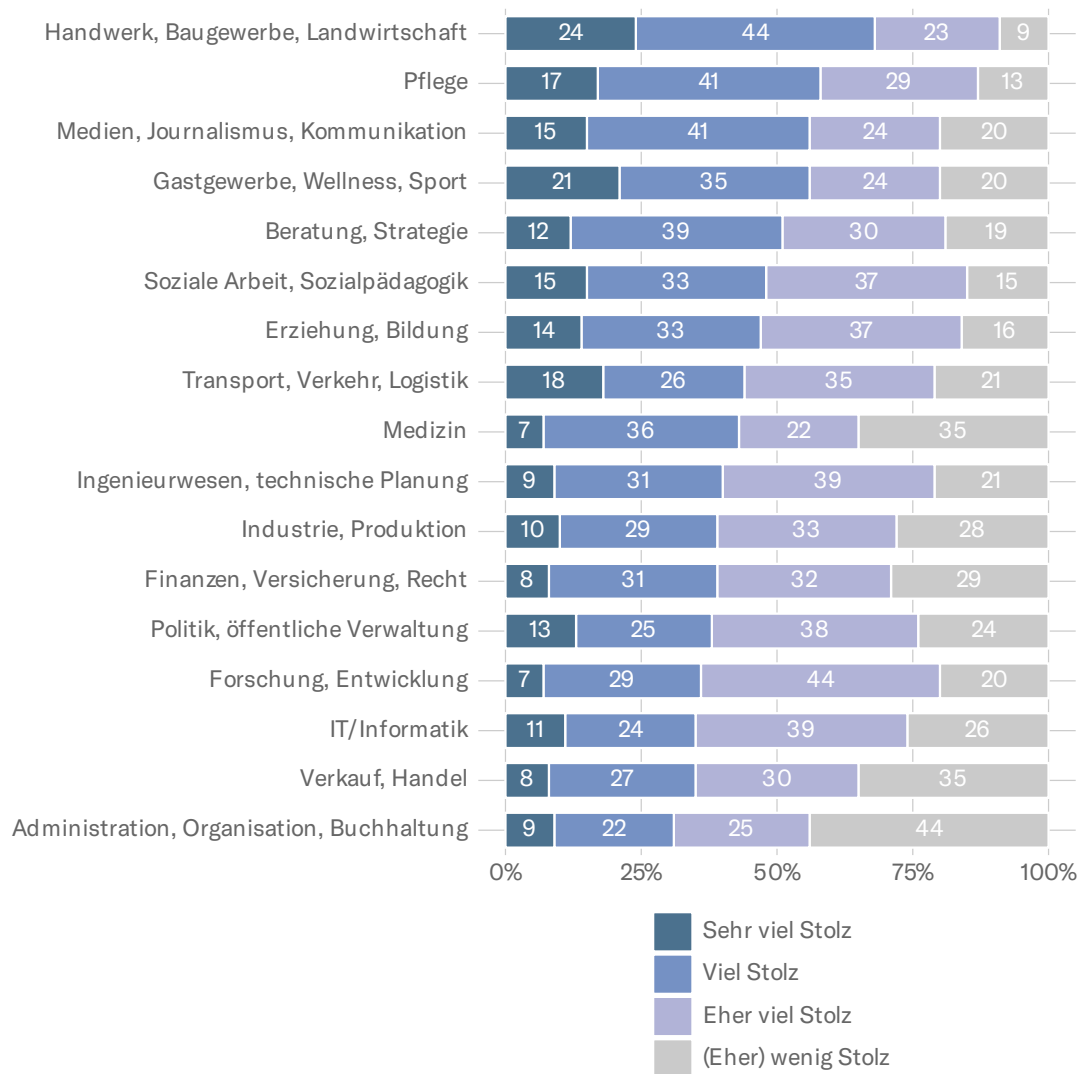


4.2 BERUFSSTOLZ IM BRANCHENVERGLEICH

Im Branchenvergleich führen Handwerk, Baugewerbe und Landwirtschaft das Ranking an: 68 Prozent der Beschäftigten dort empfinden viel oder sehr viel Stolz in Bezug auf ihre Arbeit. In der Pflege sind es 58 Prozent. Aber auch Medienschaffende und Beschäftigte im Gastgewerbe empfinden mit je 56 Prozent überdurchschnittlich viel Stolz, obwohl diese Branchen im Erfüllungsprofil insgesamt nur durchschnittlich abschneiden (Abb. 22).

Stolz auf die eigene Erwerbsarbeit – nach Branche (Abb. 22)

«Wie viel Stolz empfinden Sie für die Arbeit, die Sie in Ihrem Beruf leisten?»



Strukturelle Rahmen- bedingungen

Neben der beruflichen Erfüllung wurden die Erwerbstätigen für diese Studie auch zu den strukturellen Rahmenbedingungen in ihrem Beruf befragt, etwa Lohn, Work-Life-Balance und Jobsicherheit. Wie schneiden die Branchen in diesen Aspekten ab?

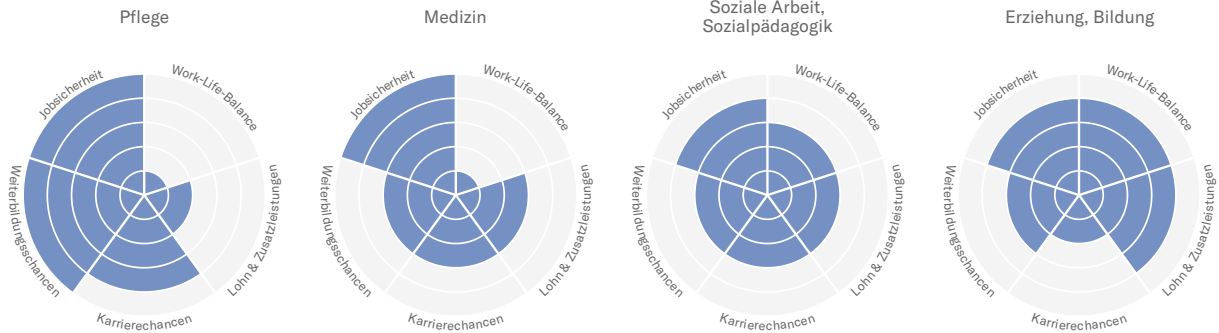
Abbildung 23 zeigt in einer Gesamtübersicht für jede Branche, wie gut die strukturellen Rahmenbedingungen durch die Beschäftigten bewertet werden. In den nachfolgenden Abbildungen wird jede Dimension im Branchenvergleich detailliert untersucht.

Erfüllung bei der Arbeit

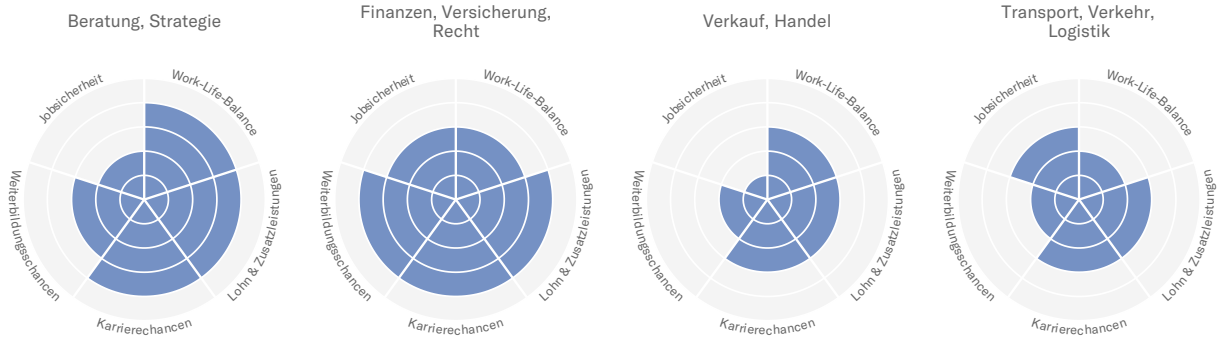
Bewertung der strukturellen Rahmenbedingungen (Abb. 23)

Der Mittelwert über alle Erwerbstätigen pro Teilaspekt liegt bei 3 Punkten. Branchen darüber schneiden überdurchschnittlich ab, Branchen darunter unterdurchschnittlich. (Dargestellt sind die 16 Branchen mit grösster Stichprobe)

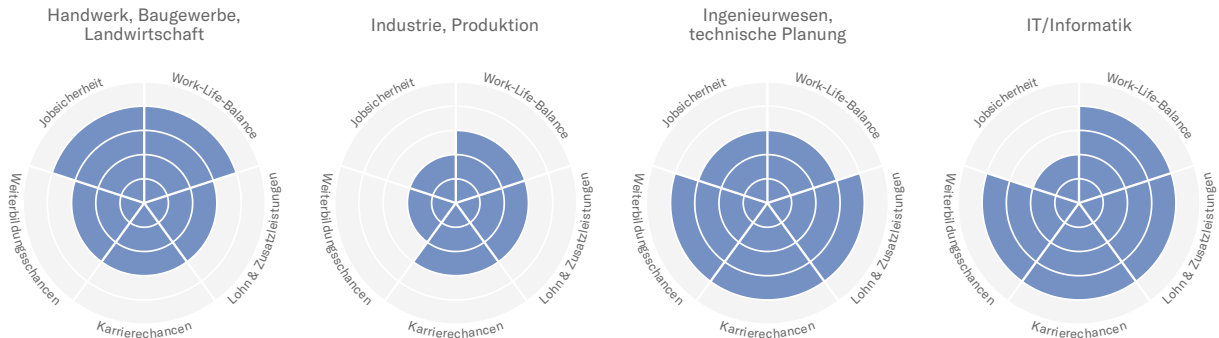
Mensch & Gesellschaft



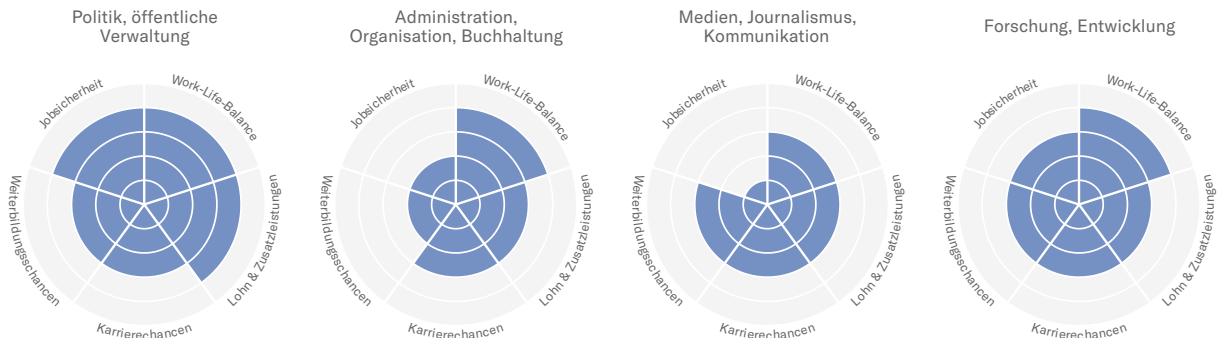
Wirtschaft & Business



Handwerk, Produktion & Technik



Verwaltung, Medien & Wissen

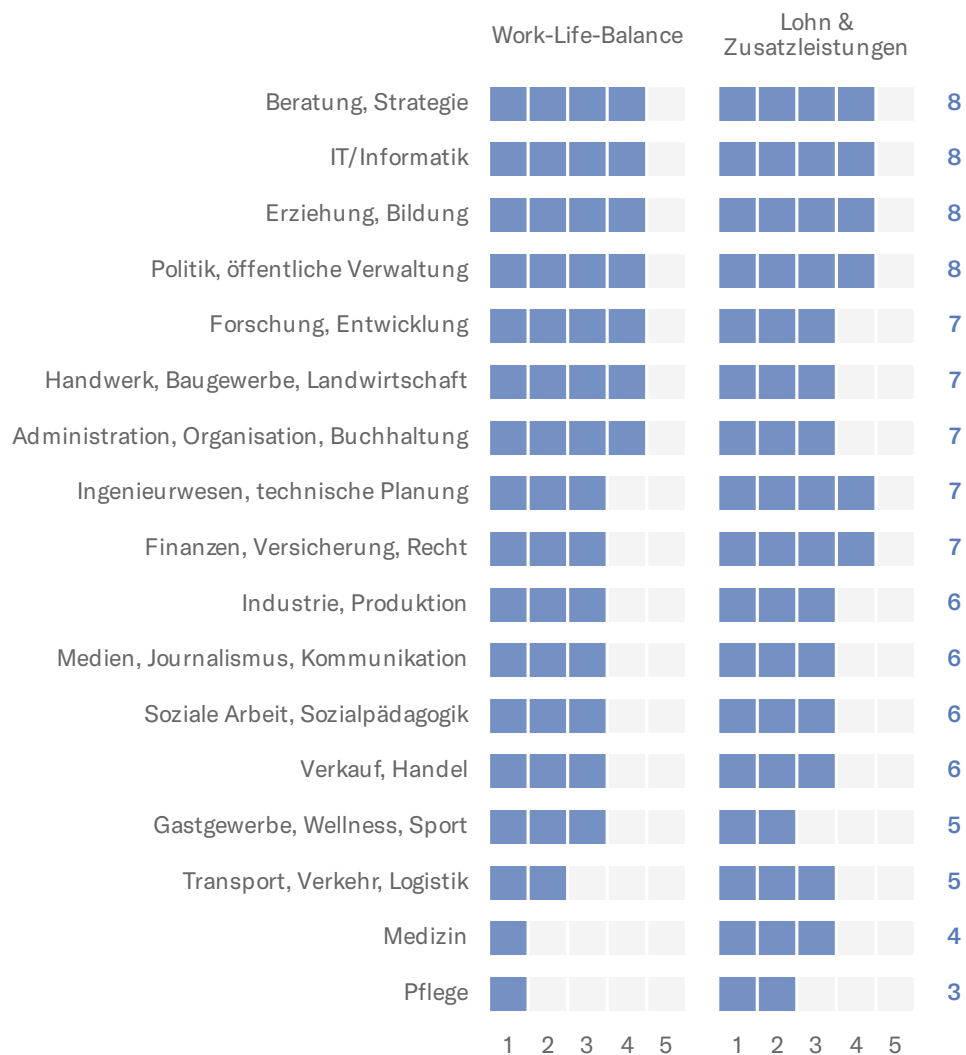


5.1 WORK-LIFE-BALANCE UND LOHN

Bei Pflege und Medizin zeigt sich ein auffälliger Kontrast: Beide Branchen gehören bei der beruflichen Erfüllung zur Spitzengruppe. Bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben fallen sie jedoch deutlich ab. Die Pflege weist ausserdem den tiefsten Wert bei der Zufriedenheit mit Lohn und Zusatzleistungen auf. Am oberen Ende stehen Beratung, Bildung, IT und öffentliche Verwaltung. Diese Branchen schneiden sowohl bei der Work-Life-Balance als auch bei Lohn und Zusatzleistungen überdurchschnittlich ab.

Bewertung von Work-Life-Balance und Lohn (Abb. 24)

Der Mittelwert über alle Erwerbstätigen pro Teilaspekt liegt bei 3 Punkten. Branchen darüber schneiden überdurchschnittlich ab, Branchen darunter unterdurchschnittlich.

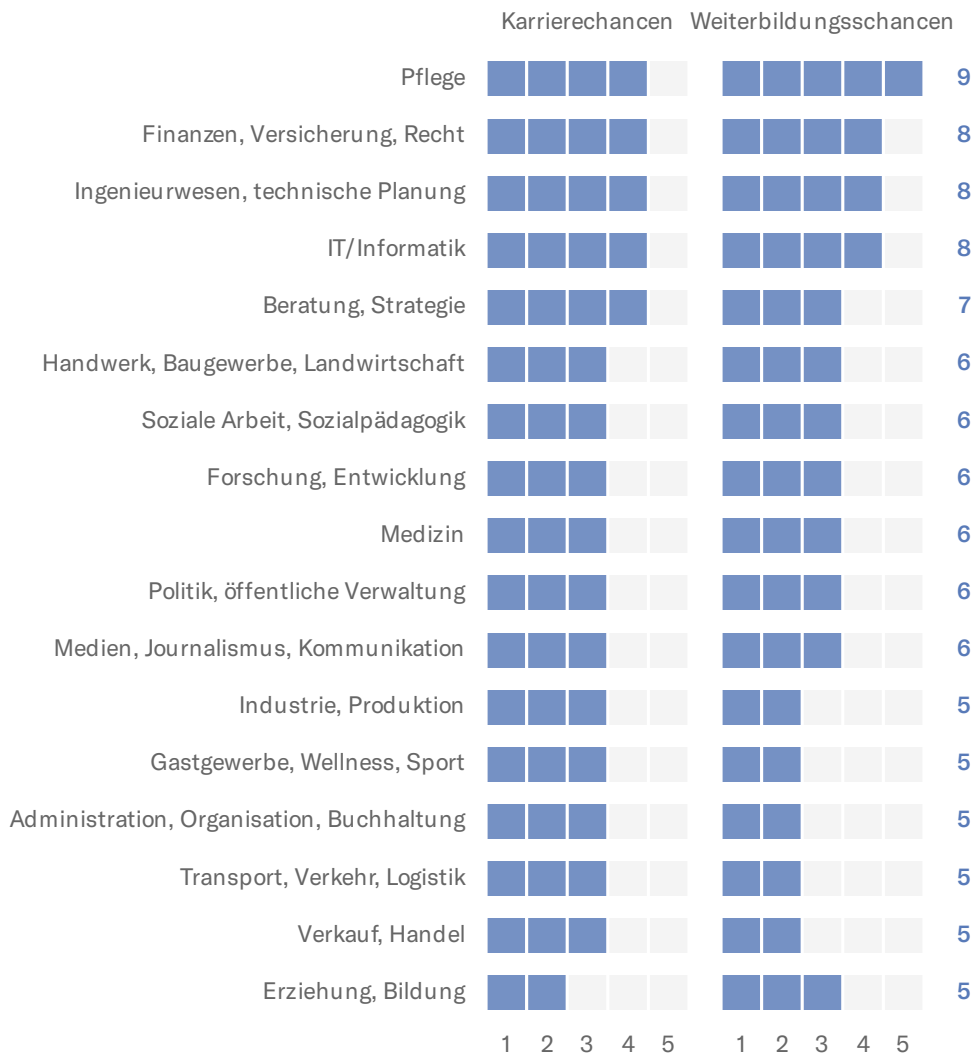


5.2 KARRIERE- UND WEITERBILDUNGSSCHANCEN

In der Pflege werden Karriere- und Weiterbildungschancen von den Beschäftigten am positivsten bewertet. Dies ist ein bemerkenswerter Kontrast zu den tiefen Werten bei Lohn und Work-Life-Balance. Finanzen, Ingenieurwesen und IT schneiden ebenfalls überdurchschnittlich ab. Die übrigen Branchen gruppieren sich eng um den Durchschnitt.

Bewertung der Karriere- und Weiterbildungschancen (Abb. 25)

Der Mittelwert über alle Erwerbstätigen pro Teilaspekt liegt bei 3 Punkten. Branchen darüber schneiden überdurchschnittlich ab, Branchen darunter unterdurchschnittlich.

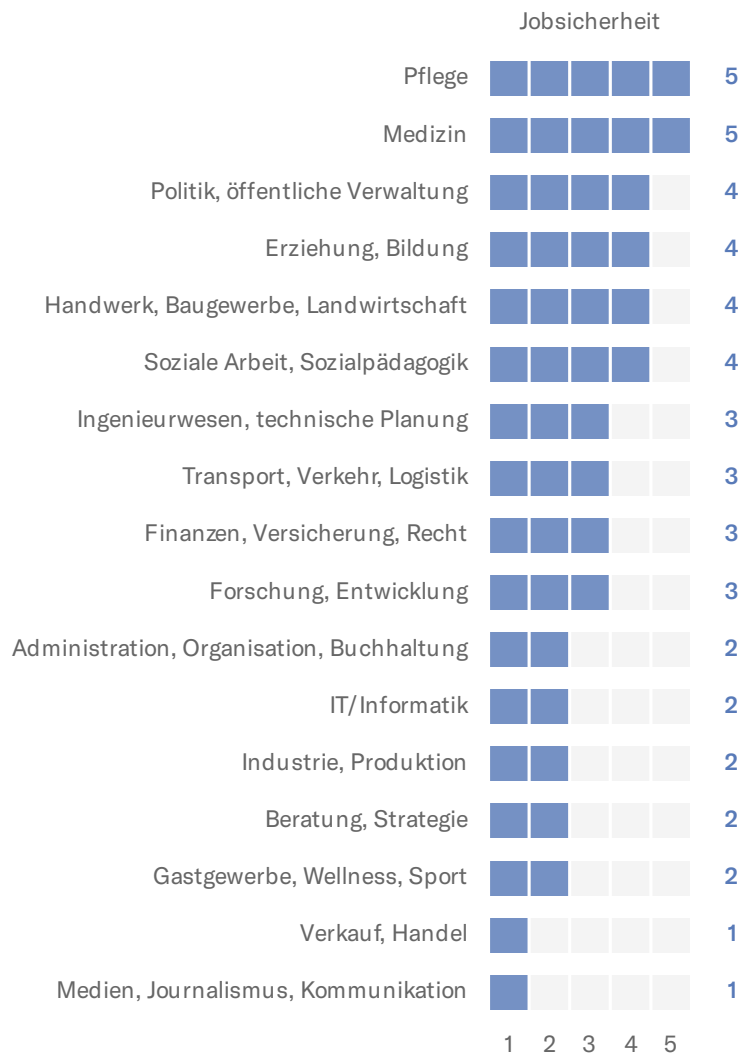


5.3 JOBSICHERHEIT UND SORGE ÜBER KI

Pflege und Medizin verzeichnen die höchsten Werte bei der Jobsicherheit, gefolgt von sozialen Berufen, Baugewerbe und öffentlicher Verwaltung. Am unsichersten fühlen sich Beschäftigte in den Medien und im Verkauf, gefolgt von Administration, Beratung, Industrie und IT.

Bewertung der Jobsicherheit (Abb. 26)

Der Mittelwert über alle Erwerbstätigen pro Teilaspekt liegt bei 3 Punkten. Branchen darüber schneiden überdurchschnittlich ab, Branchen darunter unterdurchschnittlich.

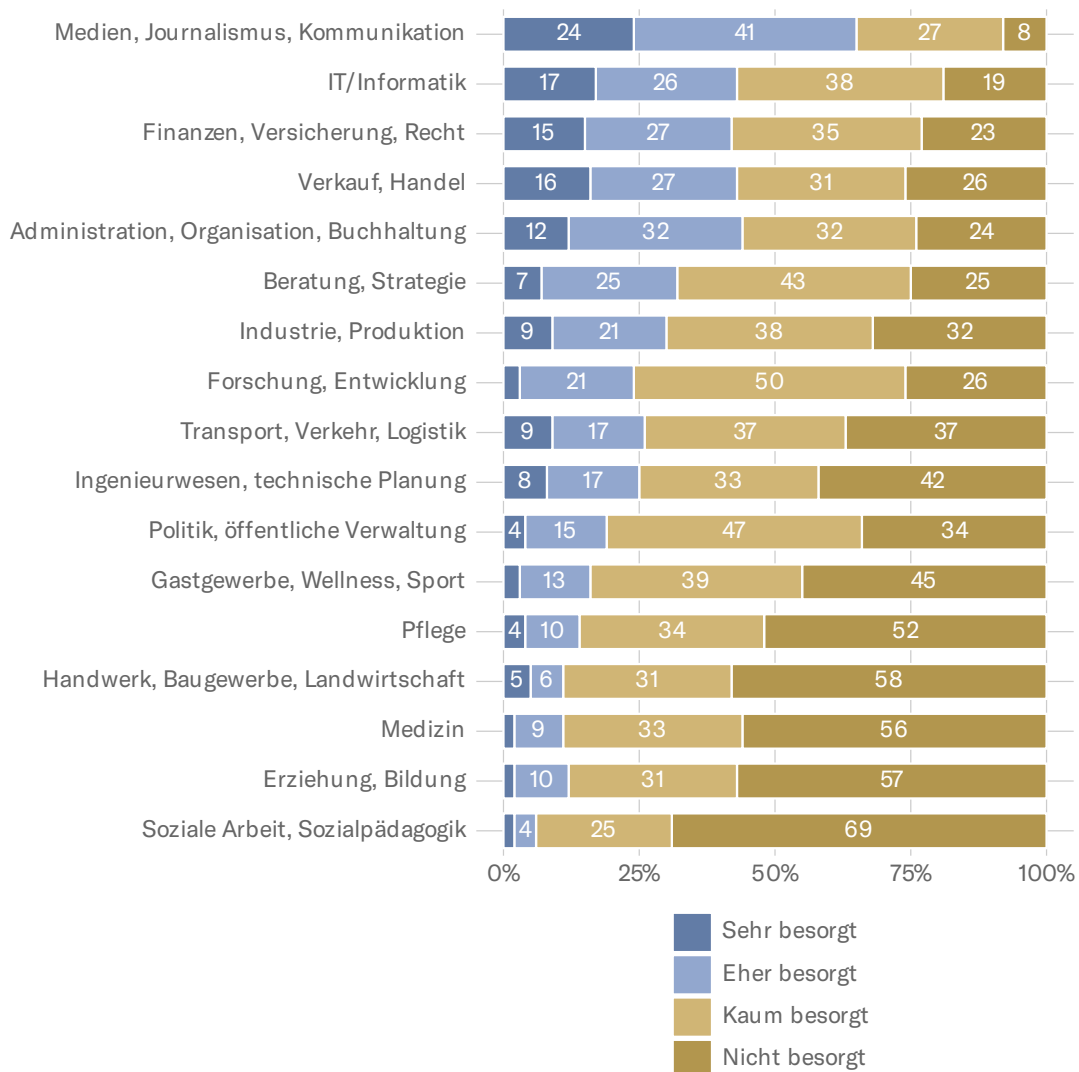


Erfüllung bei der Arbeit

In diesen Branchen ist auch die Sorge vor KI-bedingtem Stellenabbau gross – allen voran in der Medienbranche, wo zwei von drei Beschäftigten diese Sorge teilen. Am wenigsten betroffen fühlen sich Beschäftigte in der Sozialen Arbeit, Bildung, Medizin und im Baugewerbe.

Sorge über künstliche Intelligenz (Abb. 27)

«Wie besorgt sind Sie, dass der Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) in den nächsten zehn Jahren zu einem Stellenabbau in Ihrem Berufsfeld führt?»



Wichtigste Bedürfnisse

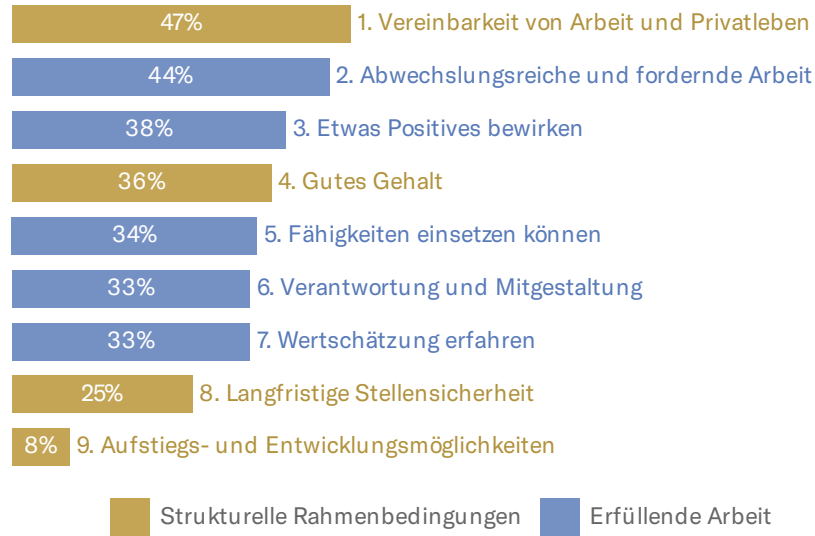
6.1 HOHE BEDEUTUNG VON ERFÜLLENDER ARBEIT

Was wünschen sich Erwerbstätige von ihrer Arbeit? Abbildung 28 zeigt, welche Bedürfnisse von Erwerbstätigen als eines ihrer drei grössten Bedürfnisse bei der Arbeit genannt wurden. Die Ergebnisse überraschen: Ein hohes Gehalt wird nur am vierthäufigsten als eines der wichtigsten Bedürfnisse genannt. Wichtiger sind Faktoren, die direkt mit beruflicher Erfüllung zusammenhängen. Zwei der drei meistgenannten Bedürfnisse drehen sich genau darum: abwechslungsreiche und fordernde Aufgaben, etwas Positives bewirken. Strukturelle Rahmenbedingungen spielen mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben auf Platz eins zwar ebenfalls eine wichtige Rolle. Doch was dennoch klar ersichtlich wird: Erfüllung bei der Arbeit ist kein Nice-to-have – sie ist für viele Erwerbstätige ein zentrales Bedürfnis.

Erfüllung bei der Arbeit

Wichtigste Bedürfnisse an die Arbeit (Abb. 28)

«Wie wichtig sind Ihnen generell folgende Aspekte bei einer Arbeitsstelle? Bringen Sie die Aspekte in eine Rangfolge»
(Anteil Personen, die diesen Aspekt unter ihre Top 3 von den neun untersuchten Aspekten gewählt haben)



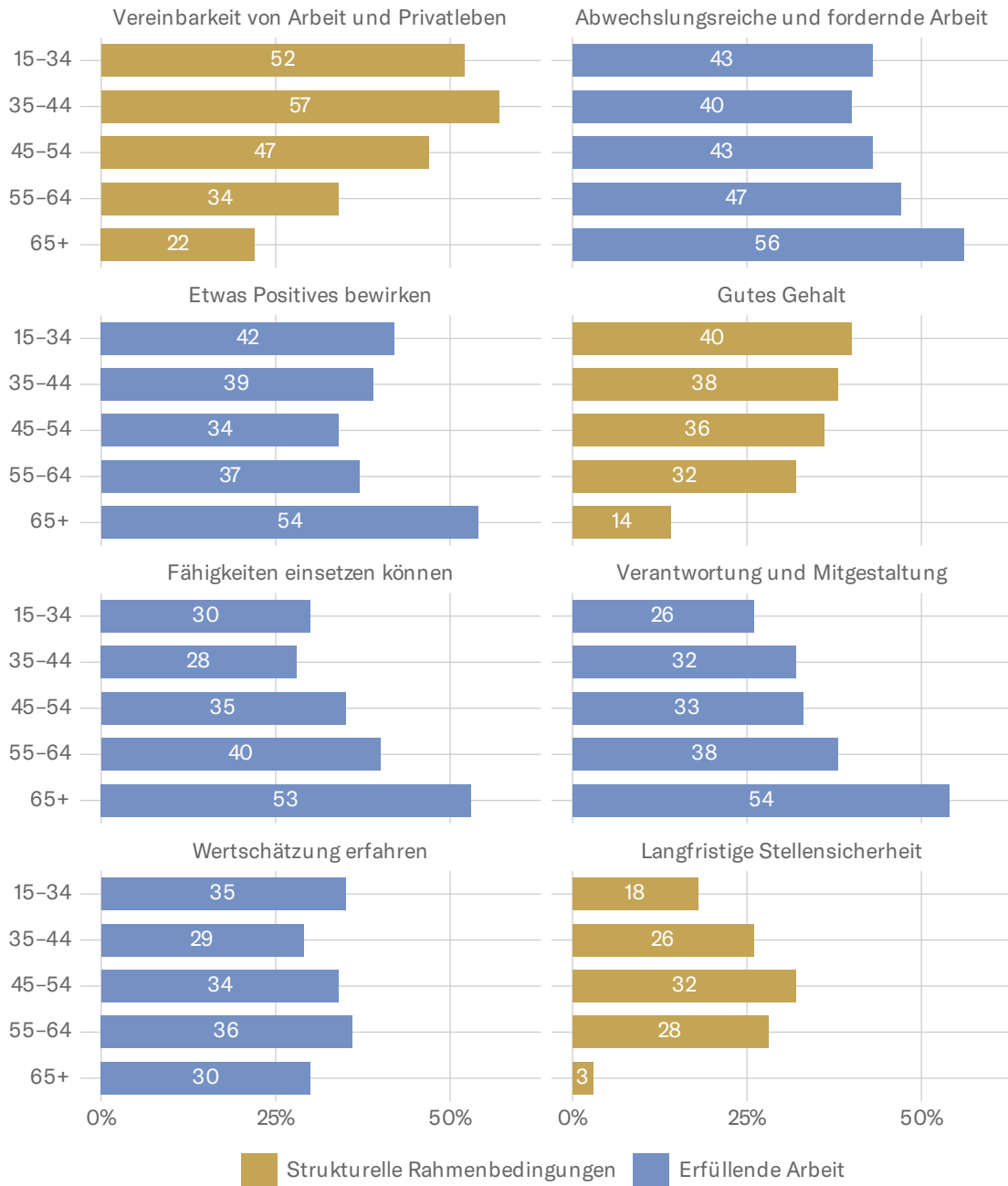
6.2 BEDEUTUNG VON ERFÜLLENDER ARBEIT IST IM ALTER HÖHER

Die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben hat für Erwerbstätige im Alter zwischen 35 und 44 Jahren die grösste Bedeutung. Dies ist das Alter, in dem viele Personen neben der Arbeit kleine Kinder grossziehen. Auch die jüngste Altersgruppe misst der Vereinbarkeit hohe Bedeutung bei. Für ältere Erwerbstätige hat diese jedoch weniger Gewicht, ähnlich wie das Gehalt. Langfristige Stellensicherheit hingegen ist für Personen, die näher am Rentenalter sind, bedeutsamer als für Jüngere. Ein möglicher Grund dafür: Der Verlust einer Stelle wiegt für ältere Erwerbstätige oft schwerer als für jüngere (Abb. 29).

Erfüllung bei der Arbeit

Wichtigste Bedürfnisse an die Arbeit – nach Alter (Abb. 29)

«Wie wichtig sind Ihnen generell folgende Aspekte bei einer Arbeitsstelle? Bringen Sie die Aspekte in eine Rangfolge»
 (Anteil Personen, die diesen Aspekt unter ihre Top 3 von den neun untersuchten Aspekten gewählt haben)



Bei den erfüllenden Aspekten zeigt sich ein anderes Bild – besonders bei der Möglichkeit, die eigenen Fähigkeiten einzusetzen und mitzugestalten: Beide Aspekte werden von älteren Altersgruppen als wichtiger eingestuft als von jüngeren. Bei den über 65-Jährigen ist dieser Effekt noch deutlicher und erfasst nun al-

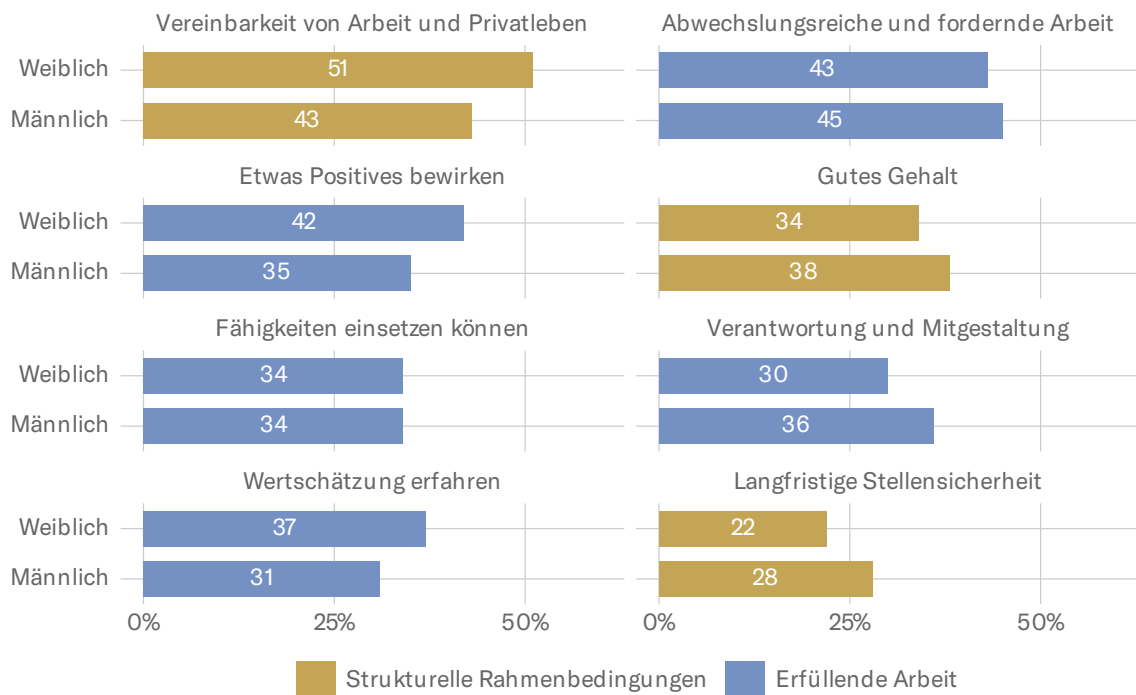
Erfüllung bei der Arbeit

le Dimensionen von Erfüllung. Ein möglicher Grund dafür: Wer im Rentenalter freiwillig weiterarbeitet, tut dies kaum aus finanziellen Gründen. Die Arbeit selbst muss etwas bedeuten. Dabei sind erfüllende Aspekte aber nicht erst im Alter relevant: Etwas Positives zu bewirken und fordernde Aufgaben zählen auch für viele Erwerbstätige in der jüngsten Altersgruppe zu den zentralen Bedürfnissen.

Auch zwischen weiblichen und männlichen Erwerbstätigen gibt es Unterschiede, wenn auch weniger ausgeprägte als zwischen den Altersgruppen. Frauen gewichten die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben sowie die Möglichkeit, etwas Positives zu bewirken, höher als Männer. Männer hingegen gewichten ein gutes Gehalt und fordernde Aufgaben etwas stärker. Der Kontrast ist subtil, aber konsistent: Frauen tendieren etwas mehr zu sinn- und vereinbarkeitsorientierten Bedürfnissen, Männer etwas stärker zu leistungs- und entlohnungsorientierten (Abb. 30).

Wichtigste Bedürfnisse an die Arbeit – nach Geschlecht (Abb. 30)

«Wie wichtig sind Ihnen generell folgende Aspekte bei einer Arbeitsstelle? Bringen Sie die Aspekte in eine Rangfolge»
(Anteil Personen, die diesen Aspekt unter ihre Top 3 von den neun untersuchten Aspekten gewählt haben)



Datenerhebung und Methode

7.1 DATENERHEBUNG UND GEWICHTUNG

Die Grundgesamtheit der Befragung bildet die sprachlich integrierte erwerbstätige Bevölkerung der Schweiz. Die Befragung erfolgte über das Online-Panel von Sotomo sowie den Newsletter der Träger-Organisationen der Kampagne «Mach Karriere als Mensch». Nach Bereinigung und Kontrolle der Daten konnten die Angaben von 4301 Erwerbstätigen und 907 Pensionierten für die Auswertung verwendet werden. Da sich die Teilnehmenden der Umfrage selbst rekrutieren (opt-in), können Verzerrungen in der Zusammensetzung der Stichprobe auftreten. Es werden deshalb statistische Gewichtungsverfahren angewendet, damit die Stichprobe hinsichtlich zentraler soziodemographischer Merkmale der Bevölkerung entspricht. Folgende Merkmale wurden bei der Gewichtung berücksichtigt: Geschlecht, Alter, Bildung, Berufsgruppe und Sprachregion. Dieses Vorgehen gewährleistet eine hohe Repräsentativität der Zielgruppe.

7.2 ENTWICKLUNG DES ERFÜLLUNGSPROFILS

Das primäre Ziel der Befragungsstudie bestand darin, berufliche Erfüllung multidimensional zu erfassen und die Unterschiede zwischen verschiedenen Branchen im Schweizer Arbeitsmarkt nachvollziehbar zu beschreiben. Dafür hat Sotomo ein bestehen-

Erfüllung bei der Arbeit

des Werkzeug weiterentwickelt: den Job Diagnostic Survey (JDS).¹ Der JDS ist in der Arbeitspsychologie bis heute ein etabliertes Werkzeug zur Messung der Arbeitsmotivation. Der Fokus auf Arbeitsmotivation deckt jedoch essenzielle Dimensionen der Erfüllung bei der Arbeit nicht ab, wie beispielsweise soziale Interaktionen und emotionale Anforderungen. Basierend auf jüngerer Literatur aus der Arbeitspsychologie² hat Sotomo die Dimensionen des JDS deshalb gezielt angepasst und erweitert. Daraus resultierte ein Modell aus fünf Dimensionen mit je zwei Teildimensionen.

Jede Dimension wurde über vier Items (Aussagen) auf einer siebenstufigen Likert-Skala abgefragt. Zur Vermeidung von Antworttendenzen, insbesondere soziale Erwünschtheit und Akquieszenz (Ja-Sage-Tendenz), wurden jeweils zwei Items positiv und zwei negativ formuliert. Die Einzelwerte wurden standardisiert und auf eine Skala von 1 (tiefste Erfüllung) bis 5 (höchste Erfüllung) transformiert, wobei der Gesamtmittelwert über alle Befragten jeweils bei 3 liegt.

Die fünf Dimensionen bestehen aus folgenden Items, wobei jeweils angegeben ist, ob das betreffende Item positiv (+) oder negativ (-) zur Dimension beiträgt:

1. **Bedeutsamkeit & Impact:** Sehen die Erwerbstätigen Sinn in der Arbeit in ihrem Beruf, und haben sie das Gefühl, dass diese positive Auswirkungen auf die Gesellschaft und auf andere Menschen hat?
 - «Ich glaube, dass ich in meinem Beruf etwas Positives bewirken kann.» (+)
 - «Ich sehe meinen Beruf eher als Job, nicht als Berufung.» (-)

¹Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1974). The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects.

²Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work.

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI).

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale.

Erfüllung bei der Arbeit

- «Die Arbeit in meinem Beruf hat grosse Auswirkungen auf andere Menschen.» (+)
- «Die Arbeit in meinem Beruf hat für die Gesellschaft insgesamt nur eine kleine Bedeutung.» (-)

2. **Forderung & Wachstum:** Nehmen die Erwerbstätigen ihren Beruf als abwechslungsreich und fordernd wahr und haben sie das Gefühl, sich dadurch weiterentwickeln zu können?

- «In meinem Beruf nutze ich verschiedene anspruchsvolle Fähigkeiten.» (+)
- «Die Arbeit in meinem Beruf ist zum Teil monoton und repetitiv.» (-)
- «In meinem Beruf lerne ich ständig dazu und entwickle mich persönlich weiter.» (+)
- «Während der Arbeit bin ich manchmal gelangweilt.» (-)

3. **Erfolgsgefühl & Kompetenz:** Ist der Erfolg ihrer Arbeit für die Erwerbstätigen erkennbar und fühlen sie sich in ihren Tätigkeiten kompetent?

- «Ich kann am Ende eines Arbeitstags erkennen, was ich erreicht habe.» (+)
- «Meine Aufgabe ist nur ein kleiner Teil der gesamten Arbeit an einem Produkt oder einer erbrachten Dienstleistung.» (-)
- «Ich fühle mich sehr kompetent in meiner Arbeit.» (+)
- «Ich bin oft unsicher, ob ich meine Arbeit wirklich gut mache.» (-)

4. **Wertschätzung & Einbettung:** Bekommen die Erwerbstätigen Wertschätzung für ihre Arbeit durch Personen an ihrer Arbeitsstelle und von der Gesellschaft insgesamt? Und sind sie in ein Team eingebettet, in dem sie sich wohlfühlen?

- «Für meinen Beruf bekomme ich von Menschen ausserhalb meiner Arbeit viel Wertschätzung.» (+)

Erfüllung bei der Arbeit

- «In meinem Beruf erhalte ich nur wenig Wertschätzung von Personen, denen meine Arbeit zugutekommt.» (-)
- «Ich fühle mich in meinem Team gut aufgehoben.» (+)
- «Bei der Arbeit fühle ich mich oft alleingelassen.» (-)

5. **Autonomie & Verantwortung:** Können die Erwerbstätigen ihren Arbeitsalltag sowie ihre Tätigkeiten selbst gestalten? Und nehmen sie eine Verantwortung über ihre Arbeit wahr?

- «In meinem Beruf kann ich die tägliche Arbeit selbstständig gestalten und einteilen.» (+)
- «Ich habe in meinem Beruf nur wenig Entscheidungsspielraum und Mitsprache.» (-)
- «Ich fühle mich persönlich verantwortlich dafür, wie gut meine Arbeit erledigt wird.» (+)
- «Ob ich meine Arbeit gut oder schlecht mache, hat nur wenig Auswirkungen auf andere.» (-)

Abweichend vom klassischen JDS, das eine multiplikative Verknüpfung der Dimensionen vorsieht, nutzt diese Studie ein additives Modell (linearer Durchschnitt). Die multiplikative Verknüpfung wird in der Fachliteratur mittlerweile kritisch betrachtet, da sie dazu führt, dass ein einzelner niedriger Wert in einer Dimension das Gesamtergebnis unverhältnismässig stark nach unten verzerrt.³ Die hier gewählte Mittelwertbildung ermöglicht eine stabilere und differenziertere Abbildung der beruflichen Erfüllung über verschiedene Branchen hinweg.

³Evans, M. G. (1991) The problem of analyzing multiplicative composites: Interactions revisited.

Gonzalez-Mulé, E., Kim, M. M., & Ryu, J. W. (2021). A meta-analytic test of multiplicative and additive models of job demands, resources, and stress.

SOTCMO