

Blue Collar-
Studie

Arbeitswelt von morgen

Fachkräfte über Berufung, Karriere & Sicherheit

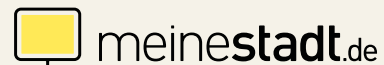


Jobs

Über die Projektpartner

meinstadt.de

Bei [meinstadt.de](https://www.meinstadt.de) finden Nutzer:innen lokale Informationen und Angebote rund um Jobs, Immobilien, Auto und Lokales gebündelt für jeden Ort in Deutschland. Seit Gründung 1996 ist [meinstadt.de](https://www.meinstadt.de) in allen 11.000 Städten und Gemeinden Anlaufstelle für alle, die in ihrer Region etwas finden wollen. Das Unternehmen beschäftigt über 200 Mitarbeiter:innen am Hauptsitz in Köln sowie deutschlandweit.



Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA)

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) ist ein Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln und wird gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Das KOFA unterstützt kleine und mittlere Unternehmen (KMU) dabei, Fachkräfte zu finden, zu binden und zu qualifizieren.



Vorwort

Die derzeit intensiv diskutierten Fragen rund um Arbeitszeitverkürzung, Work-Life-Balance und die Ansichten der „jungen Generation“ über beruflichen Erfolg deuten darauf hin, dass traditionelle Vorstellungen von Arbeit und Karriere im Sinne von Aufstieg und mehr Geld im Umbruch sind. Doch was bedeutet Karriere eigentlich? Und was ist wichtiger: der Wunsch nach Sicherheit und einem stabilen beruflichen Standbein oder Karriere und Erfolg? Welche Lebensprioritäten setzen Blue Collar-Fachkräfte und was ist, wenn die Arbeit zur Erschöpfung führt?

Die neue Studie von [meinestadt.de](https://www.meinestadt.de) und dem Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung des Instituts der deutschen Wirtschaft beschäftigt sich mit den Berufs- und Lebenszielen

von Fachkräften mit Berufsausbildung in Deutschland und untersucht, wie diese zusammenhängen.

Unternehmen sollten sich verstärkt auf die sich ändernden Bedürfnisse einstellen. Denn in einer Zeit, in der technologischer Fortschritt, Krisen und gesellschaftlicher Wandel die Lebens- und Arbeitswelten tiefgreifend beeinflussen, wird es im Recruiting wichtiger denn je, die Prioritäten der Fachkräfte in Deutschland zu kennen und zu berücksichtigen.

In diesem Kontext möchte dieses Whitepaper einen Beitrag dazu leisten, aktuelle Entwicklungen besser zu verstehen, und Arbeitgebern Impulse für die Gestaltung der zukünftigen Arbeitswelt geben.

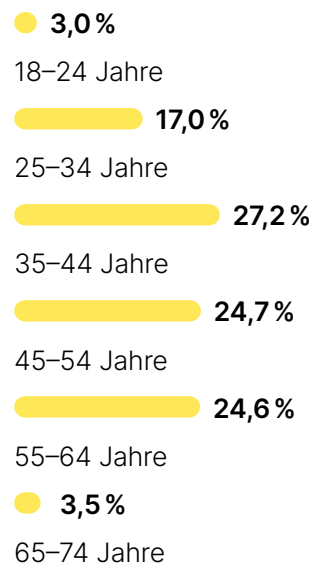


Über die Studie

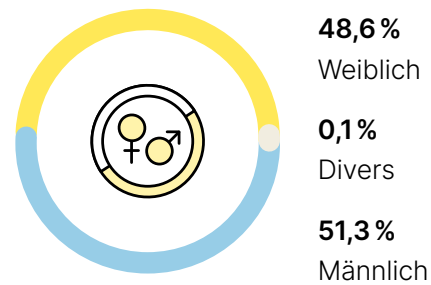
Das Jobportal [meinestadt.de](https://www.meinestadt.de) und das KOFA (Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung) am Institut der deutschen Wirtschaft haben erstmals eine gemeinsame Studie durchgeführt. Für die Online-Befragung hat das Marktforschungsinstitut Bilendi 3.000 Fachkräfte mit Berufsausbildung, darunter 1.483 Frauen und 1.566 Männer, branchenübergreifend befragt. Die Befragung fand im Juni 2024 statt.

Demografische Daten der Studie

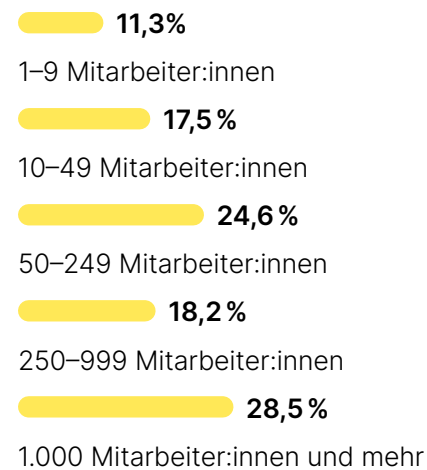
Alter



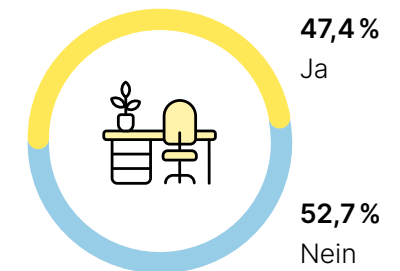
Geschlecht



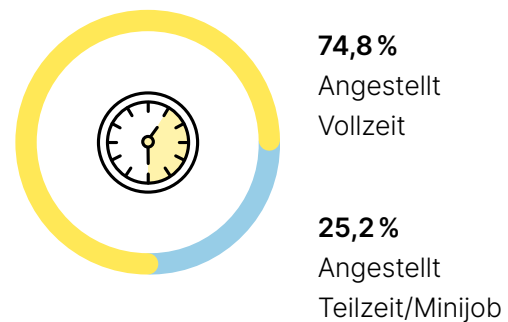
Unternehmensgröße



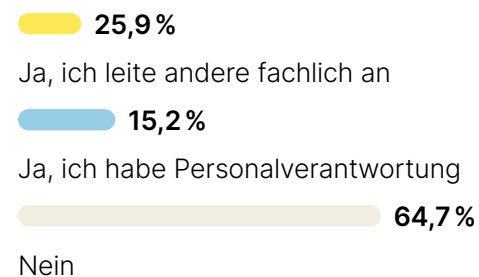
Überwiegende Bürotätigkeit?



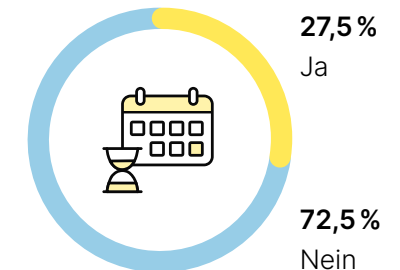
Vollzeit vs. Teilzeit



Führungsverantwortung



Schichtdienst



Welche Rolle spielt der Job im Leben der Fachkräfte?

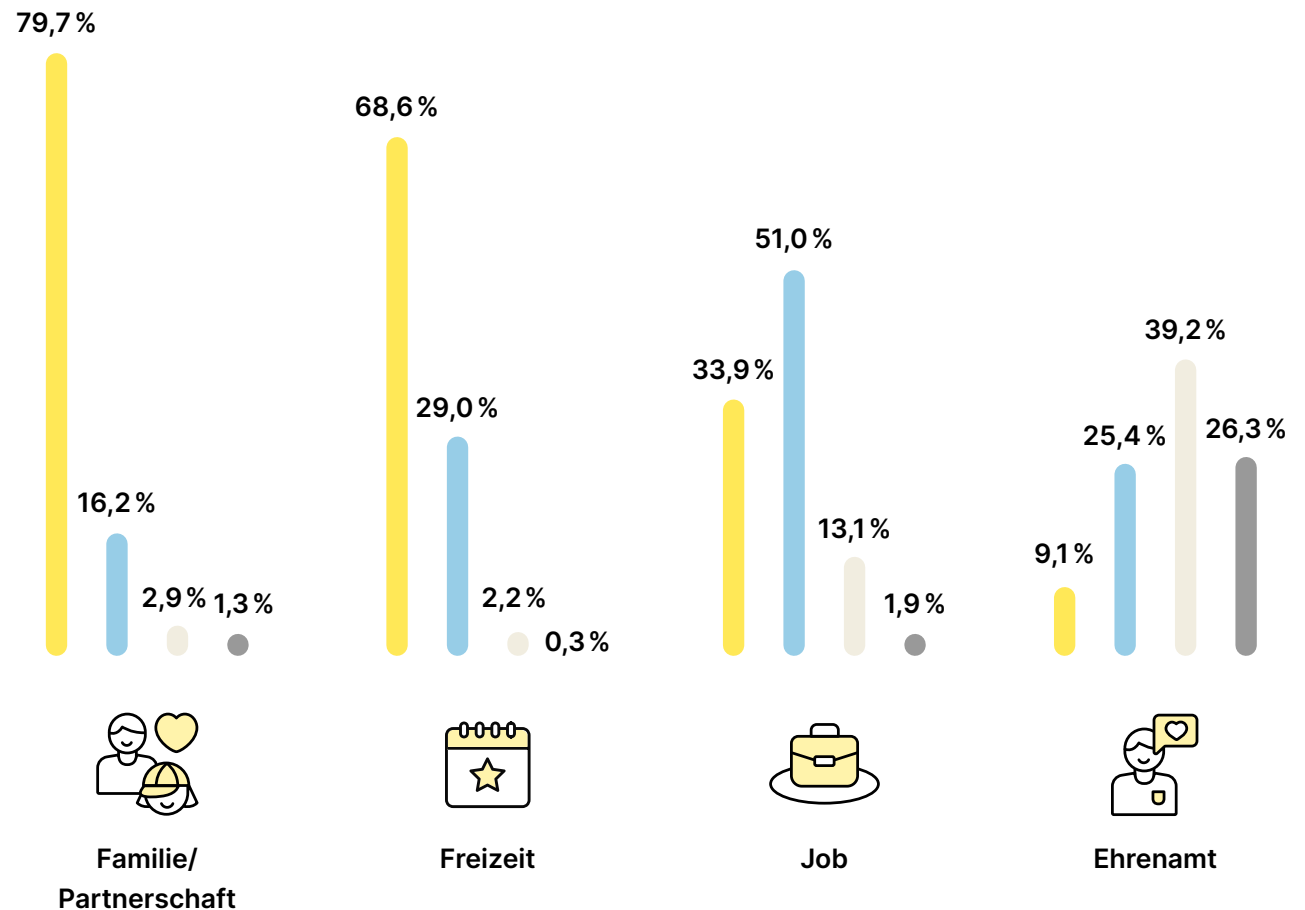
4-Tage-Woche, Home-Office, Work-Life-Balance – so wie die organisatorischen Rahmenbedingungen der Arbeit derzeit immer wieder auf dem Prüfstand stehen, stellt sich zwangsläufig auch die Frage, welchen Stellenwert die Arbeit generell im Leben von Fachkräften einnimmt. Sich wandelnde kulturelle und soziale Erwartungen definieren möglicherweise die Rolle des Jobs im Leben neu oder werden immer wieder hinterfragt.

Die Studie liefert hier klare Ergebnisse: **Rund 80 % der Fachkräfte in Deutschland sind Familie und Partnerschaft am wichtigsten.**

Das bedeutet jedoch keineswegs, dass Arbeit und Job unwichtig wären. Auch dem Job wird von einem Drittel der Befragten ein hoher Stellenwert im Leben eingeräumt.

Lebensbereiche, die Fachkräften wichtig sind

● sehr wichtig ● eher wichtig ● weniger wichtig ● gar nicht wichtig

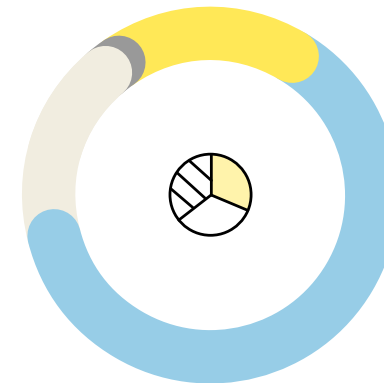




Stellenwert des Jobs im Leben von Fachkräften

1,9%
Einen sehr geringen

17,7%
Einen geringen



18,0%
Einen sehr hohen

62,5%
Einen hohen

Interessant: Die größte Bedeutung hat die Arbeit **für die Altersgruppe der 55- bis 74-Jährigen, nur hier werden Werte von über 20% in der Einstufung „sehr hoch“ erreicht.** Auch Fachkräfte in Vollzeit oder mit Führungsverantwortung messen dem Job einen höheren Stellenwert bei als Teilzeitkräfte oder solche ohne Führungsverantwortung. Zwischen den einzelnen Branchen gibt es dagegen kaum Unterschiede. Berufe, die allgemein als sinnstiftend gelten, wie im Bereich Gesundheit und Sozialwesen, erreichen keine signifikant höheren Werte.

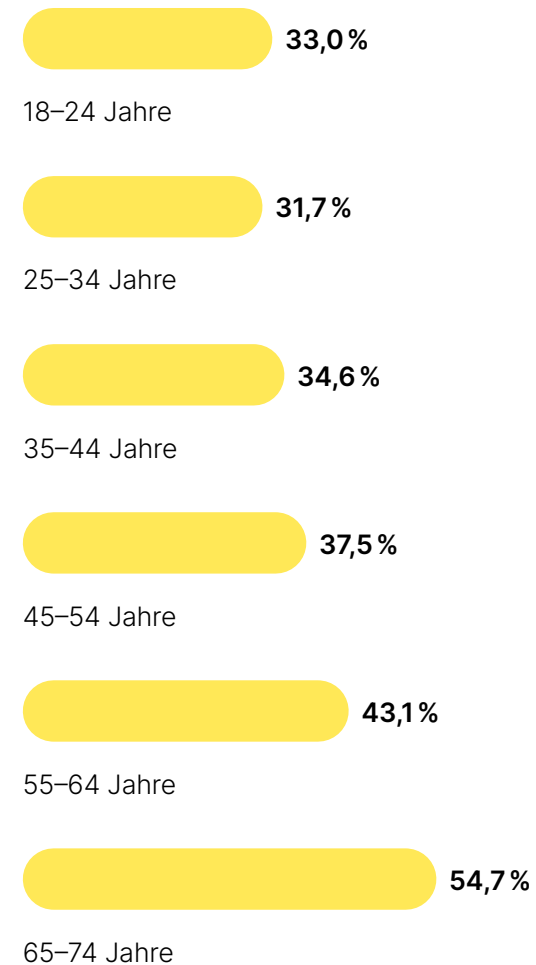
Auf die Perspektive kommt es an: Beruf oder Berufung?

Ist Arbeit mehr als nur ein Broterwerb? **Mit 62,5 % gibt eine deutliche Mehrheit der Fachkräfte an, dass der Beruf „nur ein Job“, aber keine Berufung sei.**

Hier lohnt sich jedoch ein differenzierter Blick auf das Alter der Befragten: Dient der Beruf in den jüngeren Zielgruppen mehrheitlich als Mittel zum Zweck der Existenzsicherung, so ändert sich dies mit zunehmendem Alter.

Vor allem **die älteren Berufstätigen verbinden ihre Tätigkeit vermutlich stärker mit Leidenschaft, Hingabe und einem tieferen Sinn** bzw. der Erfüllung eines Lebenszwecks. Wahrscheinlich werden bei zunehmender Berufserfahrung mehr Verantwortung und damit das Gefühl, gebraucht zu werden, aber möglicherweise auch Arbeitgeberwechsel oder berufliche Neuorientierung dazu beigetragen haben, dass die Zufriedenheit im Job mit dem Alter zunimmt.

„Mein Job ist meine Berufung“



Aufschlussreich ist auch der Blick auf die Branchen. Während in allen Branchen nur gut ein Drittel der Fachkräfte den Beruf auch als Berufung empfindet, ist es im Bereich Gesundheit und Sozialwesen mehr als die Hälfte. Das bedeutet aber anscheinend nicht, dass der Job für sie dadurch auch einen höheren Stellenwert im Leben bekommt (Vgl. Seite 7).

Handwerk & Bauwesen	37,5%
Einzelhandel & Lebensmitteleinzelhandel	34,3%
Gesundheit & Sozialwesen	53,2%
Logistik, Lager & Verkehr	36,5%
Öffentlicher Dienst	35,5%



Take-away für Arbeitgeber



Sinnstiftung und Zielgruppe 55+ in den Blick nehmen

Menschen empfinden ihren Job als Berufung, wenn sie erleben, dass das, was sie tun, etwas bewirkt. Wenn der Beruf Teil der Identität wird und nicht mehr nur Broterwerb ist, ist man mit Leidenschaft dabei und erfährt Wertschätzung und Sinnstiftung. Diese Begeisterung lässt sich nicht von oben herab diktieren, sondern kann nur durch strategische Maßnahmen aus dem Inneren des Unternehmens heraus wachsen.

Und natürlich suchen sich Fachkräfte im Laufe ihres Berufslebens eben solche Arbeitgeber aus, bei denen sie sich entwickeln und ihre Stärken ausspielen können. Das zeigt sich auch an der Zielgruppe 55+, die ihren Job signifikant häufiger als Berufung betrachtet als ihre jüngeren Kolleg:innen.

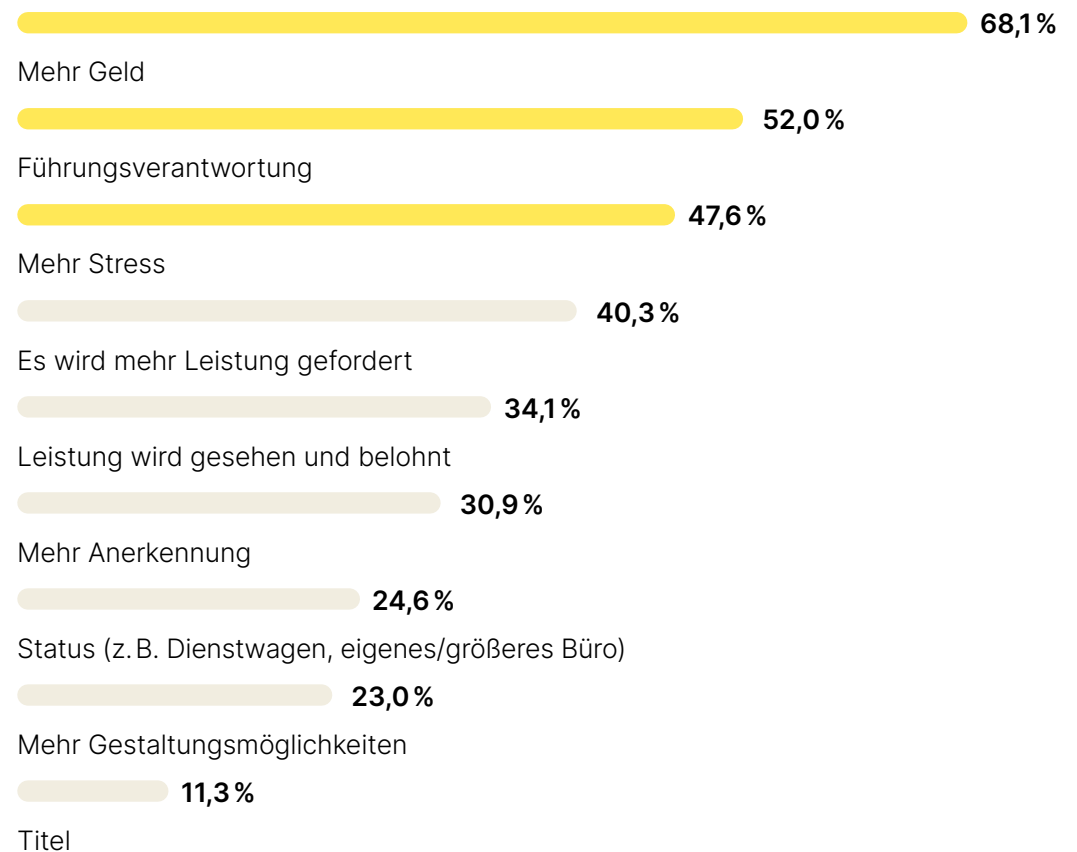
Um Fachkräfte langfristig halten zu können, sollten Sie entsprechende Maßnahmen ergreifen, die mehr Flexibilität, Selbstbestimmung und Wertschätzung ermöglichen. Und: Es lohnt sich, als Recruiter:in gezielt die Zielgruppe 55+ zu adressieren.

Weiterkommen im Job: Ist das Konzept „Karriere“ überholt?

Wurde unter Karriere oder „Erfolg im Job“ früher kollektiv der lineare Aufstieg innerhalb eines Unternehmens verstanden, so erscheint diese Vorstellung heute zumindest facettenreicher, wenn nicht sogar überholt. Beruflicher Erfolg oder berufliche Erfüllung schließen heute so viel mehr ein: persönliche Reifung, den Erwerb neuer Kompetenzen, positiven Impact – also die Möglichkeit, durch die eigene Arbeit die Welt im Kleinen wie im Großen besser zu machen – und positive Arbeitsbeziehungen.

Wir haben uns angesehen, was den Karrierebegriff aus Sicht von Fachkräften mit Berufsausbildung heute konkret ausmacht.

Was Fachkräfte mit dem Begriff „Karriere“ verbinden



Die Studie macht deutlich, dass der **Karrierebegriff vor allem mit einem Gehaltssprung und der klassischen Führungsrolle verknüpft wird.**

Karriere wird aber gleichzeitig auch mit mehr Stress und Leistungsdruck assoziiert. Obwohl eine Führungsposition in der Regel ebenso damit einhergeht, mehr mitgestalten und sich einbringen zu können, wird der eher positiv besetzte Aspekt der Gestaltungsmöglichkeiten nur von einer Minderheit mit Karriere verbunden.

Und welche Rolle spielt die Karriere im Leben von Fachkräften?

Karriere ist ein wichtiges Lebensziel für mich

7,9%
Trifft voll zu

15,3%
Trifft gar nicht zu



32,0%
Trifft eher zu

44,8%
Trifft eher nicht zu





Der Karrierebegriff scheint für Fachkräfte eher negativ besetzt zu sein: 60,0 % sehen darin kein erstrebenswertes Lebensziel.

Interessant: Diese Ansicht ist bei Männern und Frauen relativ ausgeglichen vertreten. Ein signifikant größerer Karrierewunsch der Männer lässt sich aus den Antworten nicht ableiten.

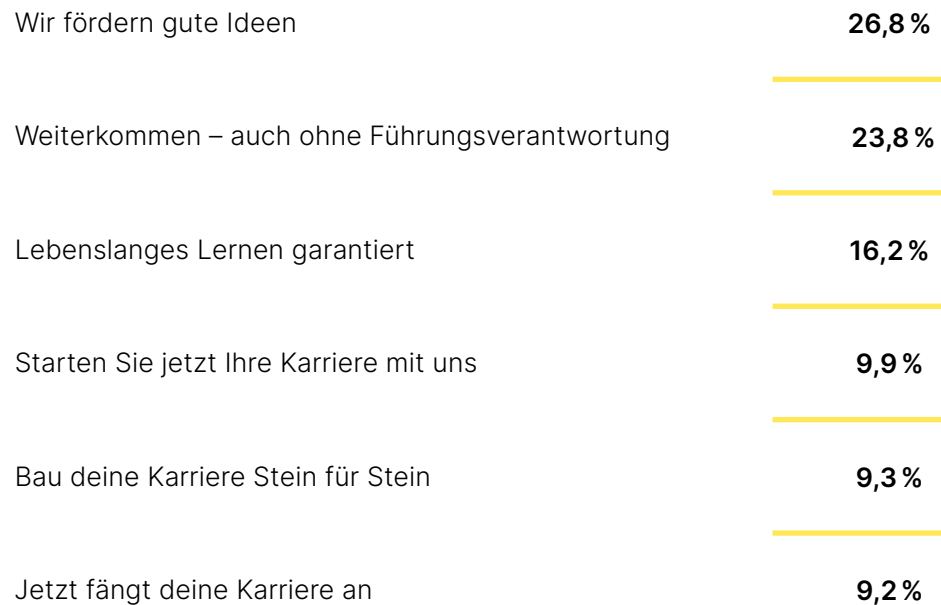
Es gibt aber auch große Unterschiede zwischen den Altersgruppen. Die Studie zeigt fast eine Umkehrung der Werte mit zunehmendem Alter: **Am wichtigsten ist die Karriere für die 18- bis 24-Jährigen: 25,3 % halten sie für ein wichtiges Lebensziel und liegen damit deutlich über dem Durchschnitt der Studie. Im Gegensatz dazu sehen 27,4 % der 65-74-Jährigen in einer Karriere überhaupt kein Lebensziel.** In dieser Antwort mag zum Ausdruck kommen, dass diese Altersgruppe bereits beruflichen Erfolg errungen hat, aber auch die lange Lebenserfahrung und der Blick zurück auf die berufliche Laufbahn könnten dafür ausschlaggebend sein, dass es im Leben mehr gibt als beruflichen bzw. wirtschaftlichen Erfolg.

Mit „Karriere“ in der Stellenanzeige locken?

Dass Karriereversprechen allein ein Unternehmen nicht mehr attraktiv machen, zeigt sich auch bei der Betrachtung der Stellenanzeigen. Wir haben Formulierungsbeispiele kreiert, die unterschiedliche Aspekte einer „Karriere“ ausdrücken, und gefragt, von welchen sich Fachkräfte am meisten angesprochen fühlen. „Karriere“ fällt im Vergleich zu „Weiterkommen ohne Führungsverantwortung“, „Wir fördern gute Ideen“ oder „lebenslanges Lernen“ deutlich ab.

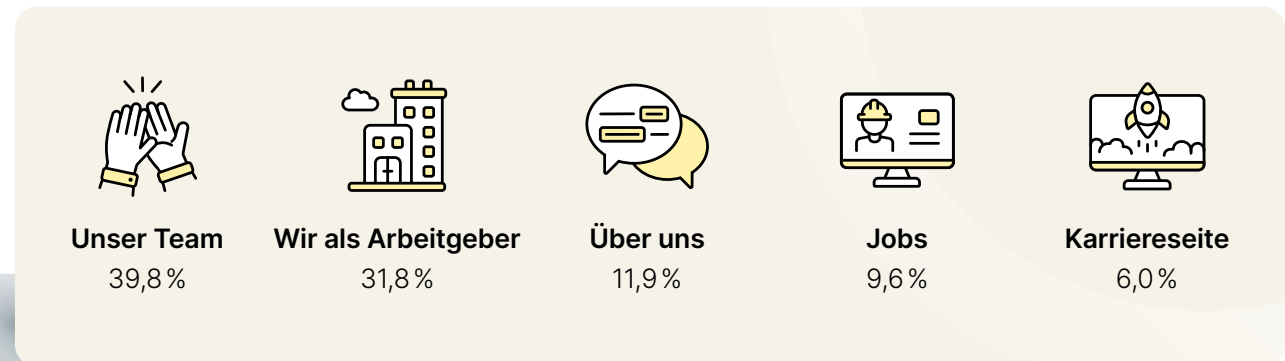
Welches Angebot in einer Stellenanzeige spricht dich eher an?

Anteil „Spricht mich sehr an“



Auch für die Karriere-Webseite, auf der sich Arbeitgeber vorstellen und ihre offenen Stellen veröffentlichen, fällt der Begriff „Karriere“ eher durch. Bei Fachkräften punkten Unternehmen hier mit Formulierungen, die auf Gemeinschaftssinn abzielen oder einen Blick hinter die Kulissen des Arbeitgebers vermuten lassen.

Unternehmen veröffentlichen auf ihren Webseiten offene Stellen und schreiben über sich als Arbeitgeber. Welcher Begriff für diese Seite spricht dich an?



Man kann Blue Collar-Fachkräften anhand der Ergebnisse eine geringe Karriereaffinität unterstellen. Von allen, die bisher keine Führungsrolle einnehmen, streben nur 11,6% eine solche an. 36,6% möchten so weiterarbeiten wie bisher.

Das Interesse an Weiterbildung ist aber groß: Die Mehrheit von 40,3% möchte zwar keine Karriere, aber sich regelmäßig fachlich weiterbilden. Auch eine Fachkarriere können sich 11,6% vorstellen. Für über die Hälfte der Fachkräfte gibt es also eine Alternative zur klassischen Führungslaufbahn: So könnten sich Pflegekräfte auf Intensiv- oder Palliativpflege spezialisieren, Einzelhandelskaufleute den Abschluss Handelsfachwirt:in machen oder Erzieher:innen den Weg Richtung Inklusionspädagogik einschlagen.

Fachkarriere vs. Führungskarriere: Wie wollen sich Fachkräfte weiterentwickeln?

Gefragt wurden alle, die bisher keine Führungsverantwortung haben (n = 1.975)

Ich möchte eine **Fachkarriere** machen
(Expert:in werden und fachliche Verantwortung übernehmen, aber keine Personen führen)

 **11,6%**


Ich möchte eine **Karriere mit Führungsverantwortung** machen („klassische“ Karriere mit Personalverantwortung)

 **11,6%**

Ich möchte **keine Karriere machen, mich aber weiterbilden**, um auf dem neuesten Stand zu bleiben

 **40,3%**

Ich möchte einfach **weiterarbeiten wie bisher**

 **36,6%**



Take-away für Arbeitgeber

„Karriere“ ist vielschichtig – der Begriff hat jedoch ausgedient

Der traditionelle Karrierebegriff und die oft damit verbundene Führungsverantwortung sprechen nur eine Minderheit der Fachkräfte an und werden überwiegend mit Stress assoziiert. In Stellenanzeigen favorisierte Formulierungen sind dagegen „Weiterkommen – auch ohne Führungsverantwortung“ und „Wir fördern gute Ideen“. Auch zeigen sich zwischen Männern und Frauen klare Unterschiede in den Karrierevorstellungen: Frauen möchten weniger häufig Führungsverantwortung und setzen eher auf Weiterbildung statt Karriere. Gezielte Förderprogramme zur beruflichen Entwicklung von Frauen können helfen, diese Zielgruppe zu erreichen.

Für die Karriere-Webseite sollten sich Unternehmen im besten Fall einen anderen Namen überlegen. Nur 6,0% der Befragten finden die Bezeichnung gut. Deutlich besser schneiden „Wir als Arbeitgeber“ oder „Unser Team“ ab.

Der Schwerpunkt der Arbeitgeber-Kommunikation sollte auf der Entwicklung von Kompetenzen, positiven Arbeitsbeziehungen und der Sinnhaftigkeit der Arbeit liegen. Dies spiegelt die vielfältigen Vorstellungen der Fachkräfte von beruflichem Erfolg wider und spricht eine breitere Zielgruppe an, die nicht ausschließlich an einem linearen Aufstieg interessiert ist.



Der Job muss Sicherheit vermitteln

In Zeiten, in denen die Arbeitswelt einem ständigen Wandel unterworfen ist, gewinnt die Arbeitsplatzsicherheit immer mehr an Bedeutung. Denn ein sicherer Arbeitsplatz gibt den Beschäftigten ein Gefühl der Stabilität und bietet finanzielle Sicherheit. Ein regelmäßiges Einkommen ermöglicht es, den Lebensunterhalt zu bestreiten und langfristige finanzielle Ziele zu verfolgen. Die Studie beleuchtet verschiedene Aspekte des Themas Sicherheit.

Welche der folgenden Kriterien sind dir am wichtigsten im Job bzw. bei der Jobwahl?

Wähle die für dich wichtigsten 3 aus.



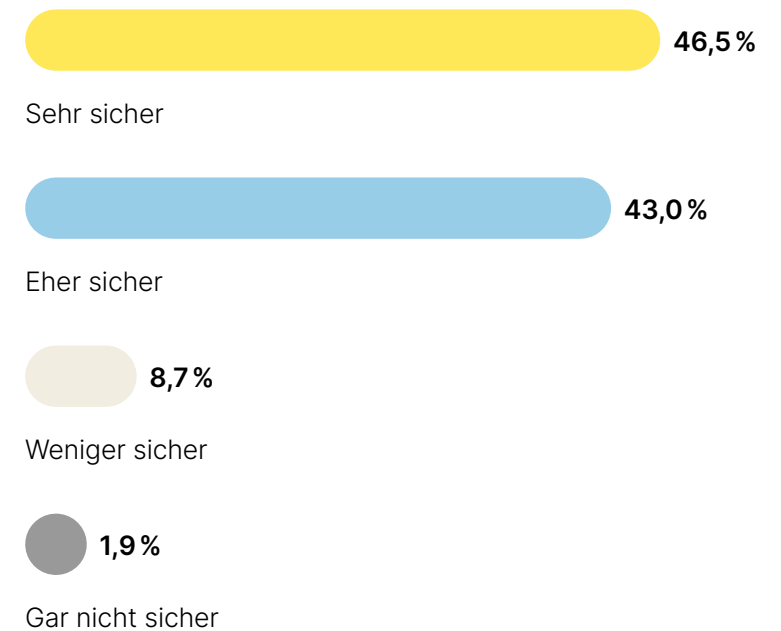
Warum ist dir ein sicherer Arbeitsplatz wichtig?

Anteil „trifft voll zu“ Antworten

Ich möchte mir keine Sorgen machen müssen, den Job zu verlieren	72,1%
Ich möchte meinen Lebensstandard halten können	59,8%
Ohne die Sicherheit im Job kann ich langfristige Entscheidungen wie Familienplanung oder Hauskauf nicht treffen	58,9%
Ich habe viele andere Sorgen, da möchte ich Sicherheit im Job	28,4%
Ich tue mich schwer mit Veränderungen	18,5%

Die Studie zeigt, dass auf dem deutschen Fachkräfte-Arbeitsmarkt ein Gefühl der Jobsicherheit vorherrscht.

Wie sicher fühlt sich dein derzeitiger Arbeitsplatz an?



90,0 % der Fachkräfte empfinden ihren Job als sicher

Dennoch gibt es starke Gefälle in den verschiedenen Branchen. Am sichersten fühlen sich mit **70,1% Beschäftigte im öffentlichen Dienst**. Der niedrigste Wert wird im **Einzel- und Lebensmitteleinzelhandel erreicht, hier fühlen sich nur 37,5% in ihrem Job „sehr sicher“**.

Wir haben jeweils die Fachkräfte, deren Job sich sicher anfühlt, und jene, die eher keine Jobsicherheit verspüren, nach den Gründen gefragt. Die Faktoren, die zu Sicherheit oder Unsicherheit am Arbeitsplatz führen, sind komplex, aber die Ergebnisse erlauben es, ein Ranking zu erstellen. Hier die jeweiligen Top 8.

Sorgt für Unsicherheit im Job

1. Die Branche/Das Unternehmen steht unter wirtschaftlichem Druck
2. Viele Personalwechsel
3. Ich bin nicht sicher, wie das Unternehmen wirtschaftlich dasteht
4. Befristeter Arbeitsvertrag
5. Keine Perspektive, da Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten fehlen
6. Keine geregelten Arbeitszeiten
7. Keine Überstundenregelung
8. Die Anforderungen an meinen Job ändern sich und ich habe Sorge, dass ich mit dem Wandel nicht mithalten kann

Sorgt für Sicherheit im Job

1. Unbefristeter Arbeitsvertrag
2. Pünktliche Gehaltszahlung
3. Krisensichere Branche/Systemrelevanz
4. Ich weiß, wie das Unternehmen wirtschaftlich dasteht
5. Geregelte Arbeitszeiten
6. Gute Auftragslage
7. Klare Überstundenregelung/-bezahlung
8. Wenige Personalwechsel

Folgende Angaben des Arbeitgebers vermitteln Fachkräften auf Jobsuche das Gefühl eines sicheren Arbeitsplatzes

Unbefristeter Arbeitsvertrag	77,7%
Bezahlung nach Tarif	44,0%
Krisensichere Branche/Systemrelevanz	41,6%
Altersvorsorge und Betriebsrente	36,6%
Gesunde Arbeitsumgebung (körperlich und psychisch)/ Gesundheitsförderung	31,6%
Stabile Umsatzzahlen/Unternehmenserfolg	28,0%
Zeiterfassung mit Überstundenregelung	26,3%
Positive Arbeitgeberbewertungen auf Bewertungsportalen	20,8%
Gehaltsangabe in der Stellenanzeige	19,0%
Klare Weiterbildungs-/Entwicklungspfade (Perspektive)	18,6%
Der Arbeitgeber ist ein Großunternehmen	17,6%
Langjährige Expertise/Unternehmensgeschichte	16,0%





Take-away für Arbeitgeber

Das 1×1 der Fachkräfteansprache: Jobsicherheit vermitteln

Jobsicherheit schafft Ruhe, Stabilität und finanzielle Sicherheit, fördert die Karriereentwicklung und verbessert das Wohlbefinden und die Gesundheit der Arbeitnehmer:innen. Sie stärkt aber auch die Bindung an das Unternehmen. Wenn Beschäftigte das Vertrauen haben, dass ihre Position sicher ist, sind sie eher bereit, sich aktiv am Erfolg des Unternehmens zu beteiligen und sich mit dessen Werten und Zielen zu identifizieren. Dies kann zu einer höheren Loyalität der Beschäftigten, einer geringeren Fluktuation und einem harmonischeren Arbeitsumfeld führen.

Unternehmen sollten daher darauf bedacht sein, ihren Mitarbeiter:innen eine sichere und stabile Arbeitsumgebung zu bieten, um deren Potenzial freizusetzen und langfristigen Erfolg zu gewährleisten.

Hier kann bereits bei der Jobsuche angesetzt werden, um Vorteile und Sicherheitsfaktoren klar zu kommunizieren. Die Studie liefert wertvolle Insights, worauf Bewerber:innen Wert legen.



Wenn Arbeit zu Erschöpfung führt

Die Beschäftigten in Deutschland haben einem Medienbericht zufolge im vergangenen Jahr 1,3 Milliarden Überstunden geleistet. Das sind im Durchschnitt 31,6 Überstunden pro Arbeitnehmer:in.

Und auch wenn die Mehrheit der Befragten angibt, dass Familie und Freizeit den höchsten Stellenwert im eigenen Leben haben, dürfte es in der Praxis bei vielen ganz anders aussehen. Denn wenn im Job etwas dringend erledigt werden muss, müssen Familie, Freunde und Hobbys schnell hintanstellen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt: Für drei von zehn Erwerbstätigen ist die Arbeit eine Berufung, und ebenfalls drei von zehn definieren Karriere als wichtiges Lebensziel. Wer viel Erfüllung in seinem Beruf findet, arbeitet dann auch gern mal mehr. Doch das kann ungesunde Folgen haben – sowohl für Mitarbeiter:innen als auch für Unternehmen. Nach letzten Untersuchungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin werden die volkswirtschaftlichen Ausfälle durch Arbeitsunfähigkeit auf insgesamt 118 Milliarden Euro bzw. den Ausfall an Bruttowertschöpfung auf 207 Milliarden Euro pro Jahr geschätzt (Stand 2022).



So fühlen sich Fachkräfte zurzeit allgemein in ihrem Job



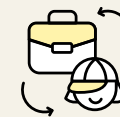
Vor allem im Gesundheitswesen und im Einzelhandel fühlen sich Fachkräfte erschöpft. **Über 9 % der Berufstätigen geben an, „sehr erschöpft“ zu sein. Zum Vergleich: Im öffentlichen Dienst oder im Baugewerbe sind es jeweils nur rund 3,5%.**

Hauptursache für Erschöpfung ist die Arbeitsbelastung, wobei die Fachkräfte im Handwerk die höchste Arbeitsbelastung angeben. Es folgt die Doppelbelastung durch Beruf und Familie – hier liegen die Frauen mit 20,4 % weit vor den Männern mit 12,2 %. An dritter Stelle stehen gesundheitliche Beschwerden mit den höchsten Werten in der Altersgruppe 55–74 Jahre.

In welchem Bereich siehst du die Hauptursache für deine Erschöpfung?



34,2%
Arbeit/Beruf



16,3%
Doppelbelastung
Arbeit und Familie



16,0%
Gesundheit

Gesellschaft/Krisen **8,3%**

Finanzen **7,5%**

Eigenes Zeitmanagement **7,1%**

Familie **3,1%**

Partnerschaft **2,9%**

Job als Energieräuber oder Energiegeber?

56,8%

Mein Job laugt mich eher aus (Energieräuber)

43,2%

Mein Job gibt mir eher Energie (Energiegeber)

Im Idealfall dient die eigene Arbeit nicht nur der Sicherung des Lebensunterhalts, sondern vermittelt ein Gefühl von Sinnhaftigkeit, Relevanz und Selbstwirksamkeit. Faktoren, die im Arbeitsalltag motivieren und Energie geben. Doch die Studie zeigt deutlich, dass die Realität anders aussieht: Männer (60,2%) empfinden die Arbeit stärker als Energieräuber als Frauen (53,2%). Branchenbezogen finden sich die höchsten Werte hier in der Logistik (58,8%) sowie im öffentlichen Dienst (57,1%). Interessanterweise gibt es keinen signifikanten Unterschied zwischen Fachkräften mit und ohne Führungsverantwortung. Hier sind die Werte nahezu identisch.

Unterschiede gibt es allerdings bei den Arbeitszeitmodellen: Vollzeitbeschäftigte (60,0%) empfinden den Job stärker als Energieräuber als Teilzeitbeschäftigte (47,1%).



Wichtig:

Allerdings gibt jede:r zehnte Teilzeitbeschäftigte an, so erschöpft zu sein, dass sie oder er die zusätzlichen Stunden einer Vollzeitstelle nicht schaffen würde.



Take-away für Arbeitgeber

Den Job zum Energiegeber werden lassen

Auch wenn die Situation noch nicht alarmierend erscheint, zeichnet sich im Hinblick auf die Erschöpfung am Arbeitsplatz ein strukturelles Problem ab. Immerhin schwankt fast die Hälfte der Fachkräfte im Hinblick auf den eigenen Erschöpfungszustand. Sollte diese Mehrheit der Fachkräfte in Richtung Erschöpfung kippen, wird dies zu einem Problem auf dem ohnehin angespannten Fachkräftemarkt.

Arbeitgeber sollten das Thema daher ernst nehmen und so den ersten Schritt in Richtung gesunder Arbeit und besserer Resilienz der Mitarbeiter:innen gehen. Wer mit Druck versucht, sein Team zu Höchstleistungen zu bringen, spielt mit der Gesundheit der Menschen und der Performance des Teams. Erste Hinweise, was helfen kann, liefern die Studienteilnehmer:innen in den Freitexten:

„Termindruck reduzieren“

„Mehr Personal einstellen“

„Flexible Arbeitszeiten und Home-Office“

„Mehrere kleine Pausen“

„Bessere Verteilung der Arbeit“

„Alle Mitarbeitenden auf den gleichen Wissensstand bringen“

„Gesundheitsförderung aufbauen“

„4-Tage-Woche“

Fazit:
**Erfolg im Job – aber bitte zu
den richtigen Bedingungen!**

Die Studie zeigt, dass traditionelle Karrierewege und die Definition von beruflichem Erfolg zunehmend in Frage gestellt und neu interpretiert werden.

Im Klartext: Fachkräfte wollen sich im Beruf engagieren, Neues lernen, sich weiterentwickeln und etwas erreichen. Doch für viele ist das nicht mehr gleichbedeutend mit Karriere und Führungsverantwortung.

Ein zeitgemäßes Verständnis von Arbeit bedeutet für Blue Collar-Fachkräfte eine sinnstiftende Erwerbstätigkeit, in der sie sich entwickeln können und die ihnen finanzielle Sicherheit gibt. Gleichzeitig müssen die Rahmenbedingungen flexibler sein – für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatem.

Für Arbeitgeber bedeutet dies, dass sie ihre Strategien und Angebote anpassen müssen, um den veränderten Bedürfnissen der Fachkräfte gerecht zu werden. Flexibilität, Weiterbildungsmöglichkeiten und ein sinnstiftendes Arbeitsumfeld sind zentrale Aspekte, um Fachkräfte langfristig zu binden. Darüber hinaus wird die Arbeitsplatzsicherheit als wesentlicher Faktor für die Zufriedenheit und Loyalität des Personals hervorgehoben.



Kontakt



Elena Späth

elena.spaeth@meinstadt.de

Weitere Studienautorin

Neža Zdolšek

meinstadt.de GmbH
Waidmarkt 11 | 50676 Köln

Mehr Informationen auf **unternehmen.meinstadt.de**

E-Mail presse@meinstadt.de



Anna Stolz

anna.stolz@meinstadt.de



Sibylle Stippler

Telefon +49 221 4981-543

Weitere Studienautor:innen

Franziska Arndt, Philip Herzer und Fritz Orange

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Konrad-Adenauer-Ufer 21 | 50668 Köln

Mehr Informationen auf **www.kofa.de**

E-Mail fachkraefte@iwkoeln.de