

## Studienbericht

# „Leben und Arbeiten am Sorpesee“

Eine Regionale Berufstätigenbefragung in der Bürgerregion am Sorpesee

Arnsberg – Balve – Neuenrade – Sundern

Januar 2018

Mit freundlicher Unterstützung



Arnsberg



Balve



Neuenrade



Sundern



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Landwirtschaftsfonds  
für die Entwicklung des  
ländlichen Raums



LEADER ist eine Gemeinschaftsinitiative der EU zur innovativen Entwicklung des ländlichen Raums.

[www.leader-sein.de](http://www.leader-sein.de)

## Zum Erkenntnisinteresse der Studie

Viele äußerlich sichtbare und messbare Merkmale belegen, dass in der Leader-Region am Sorpensee ein besonders gutes Lebens- und Arbeitsumfeld für die hier lebenden Menschen gegeben ist. Eine schöne Landschaft, vitale Unternehmen, Vollbeschäftigung, zahlreiche Freizeitmöglichkeiten, gute Wohnbedingungen.

Aber: äußere Bedingungen sind nicht zwangsläufig mit innerer Zufriedenheit gleichzusetzen.

Stellen die objektiv vorhandenen guten Umfeldbedingungen tatsächlich für die Menschen, die hier leben und arbeiten, das bereit, was sie sich wünschen und brauchen?

Erzeugen die viel beschworene Ruhe und landschaftliche Schönheit ein Wohlfühlen, oder eher Langeweile und das Gefühl provinzieller Abgeschlossenheit?

Machen die zahlreichen Familienunternehmen und Weltmarktführer zwar die drittstärkste Industrieregion Deutschlands aus, bieten den Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aber keine gleichermaßen zufriedenstellenden Arbeitsbedingungen?

Die repräsentative Berufstätigenbefragung in der Leader-Region am Sorpensee widmet sich – exemplarisch für die südwestfälische Region – diesen Fragen und richtete sich an Berufstätige<sup>1</sup> aller Branchen und Tätigkeitsfelder. Zwei konkrete Erkenntnisziele stehen auf der Agenda:

1. Wie ist es tatsächlich in der Breite der Bewohner um die Lebenszufriedenheit hier in der Region bestellt? Wo liegen Stärken und Schwächen? Was muss eine Regionalentwicklung in den Blick nehmen?
2. Wie ist insgesamt die berufliche Zufriedenheit ausgeprägt? Was ist den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen an ihrem Arbeitsplatz wichtig, damit sie gut arbeiten können? Wo können die Unternehmen in dieser wirtschaftlich so vitalen Region ansetzen, um gute und immer bessere Arbeitsgeber zu sein?

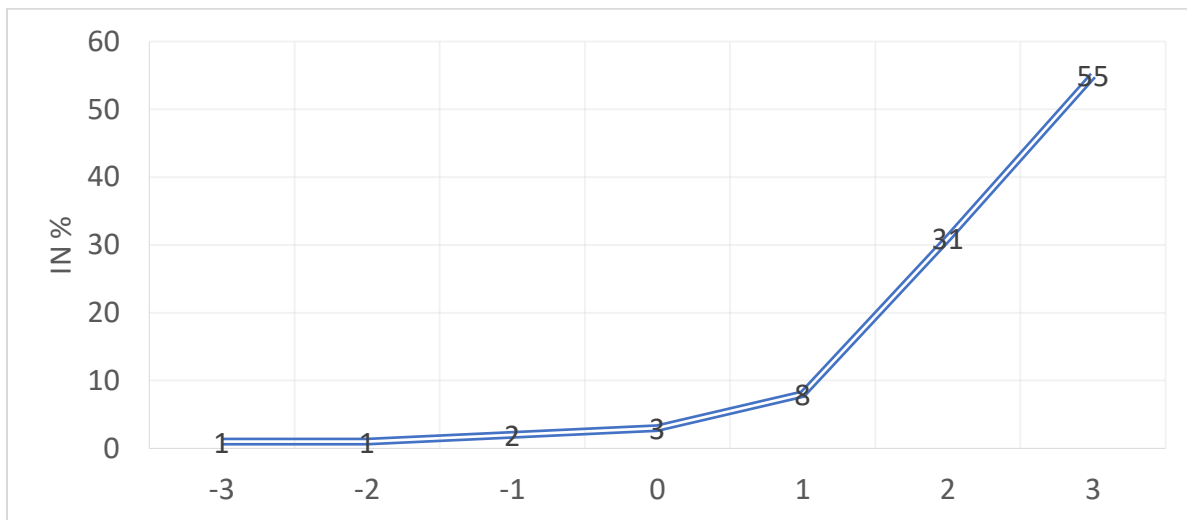
---

<sup>1</sup> Weil die Studie gleichermaßen die Lebens- und Arbeitsbedingungen untersuchen will, wurden nur Personen in die Stichprobe einbezogen, die in irgendeiner Form erwerbstätig sind: Vollzeit, Teilzeit oder als Aushilfe. Einbezogen waren auch Auszubildende. Nicht in der Stichprobe vertreten sind daher alle Nicht-Erwerbspersonen wie Schüler, Studenten, Rentner, Pensionäre, Hausfrauen sowie derzeit Arbeitslose.

## Wohlfühlen von Einheimischen und Zugezogenen

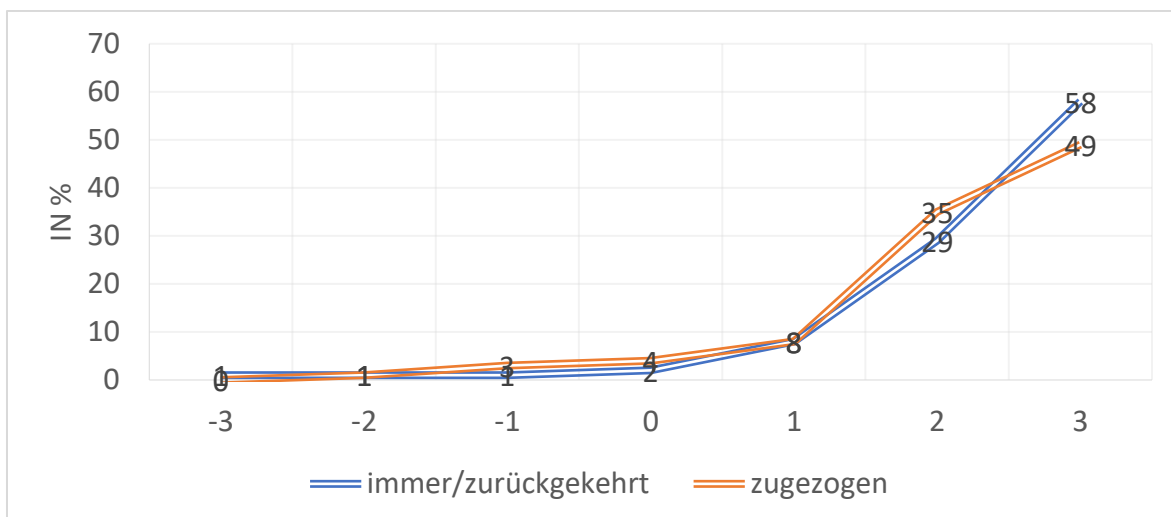
Die repräsentative Befragung in der „Bürgerregion am Sorpesee“ bestätigt: Wer hier lebt und arbeitet ist in hohem Maße mit seinem Lebensumfeld und mit seinen beruflichen Bedingungen zufrieden. 86% sagen von sich, dass sie sich in dieser Region (sehr) wohlfühlen. Dieses eindeutige Votum gilt quer durch alle Bevölkerungsgruppen: Frauen ebenso wie Männer, Junge ebenso wie Alte und besonders wichtig: Einheimische ebenso wie Zugezogene.

### Wohlfühlen in der Region



Frage: Wie wohl fühlen Sie sich alles in allem hier in dieser Region? Mit Region meine ich: das Sauerland bzw. Südwestfalen.

### Wohlfühlen in der Region - Vergleich nach Wohndauer



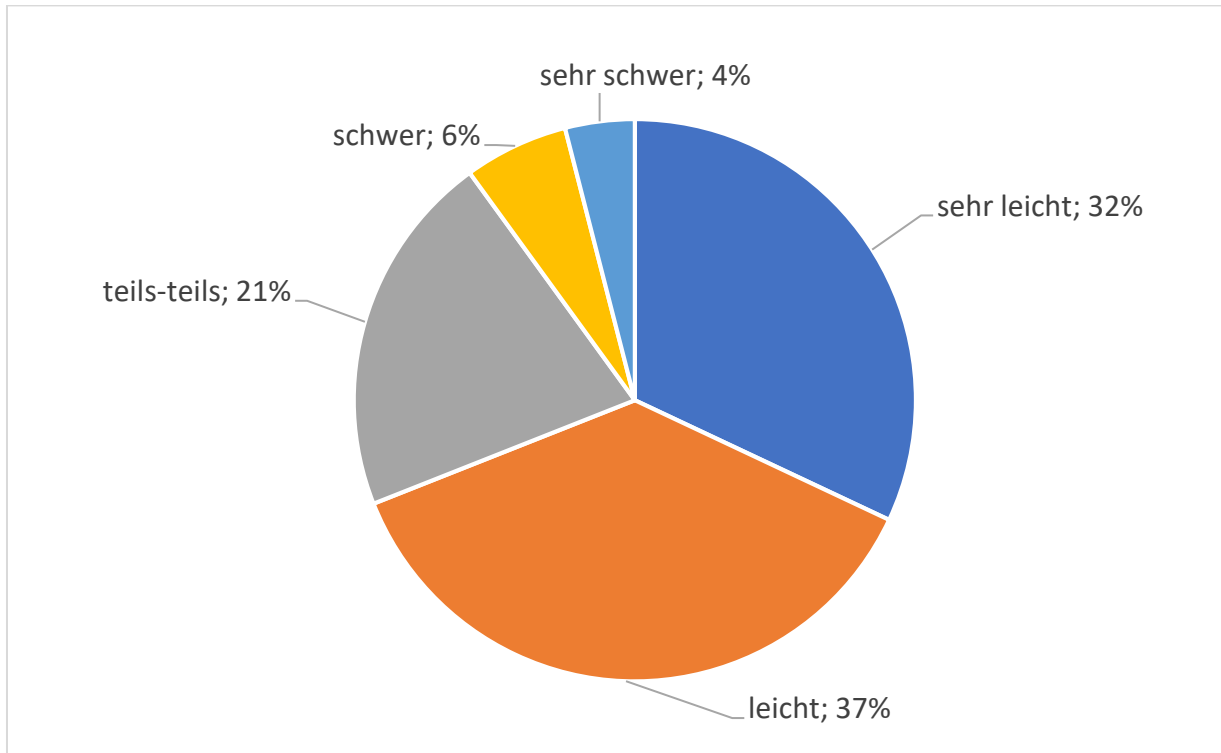
Frage: Wie wohl fühlen Sie sich alles in allem hier in dieser Region? Mit Region meine ich das Sauerland bzw. Südwestfalen.

Dazu passt, dass die überwiegende Mehrheit der Zugezogenen positive oder sehr positive Erfahrungen im Einleben gemacht hat. 32% sagen, dass es ihnen sehr leicht gefallen ist, sich in ihrer jeweiligen Stadt einzuleben, weitere 37% fanden die Integration leicht, jede(r) Fünfte hat geteilte Erfahrungen gemacht

und nur 10% fanden (oder finden) es schwierig, in Arnsberg, Balve, Neuenrade oder Sundern heimisch zu werden.

### Einleben in der Region

Befragte, die zugezogen oder nach längerer Abwesenheit zurückgekehrt sind

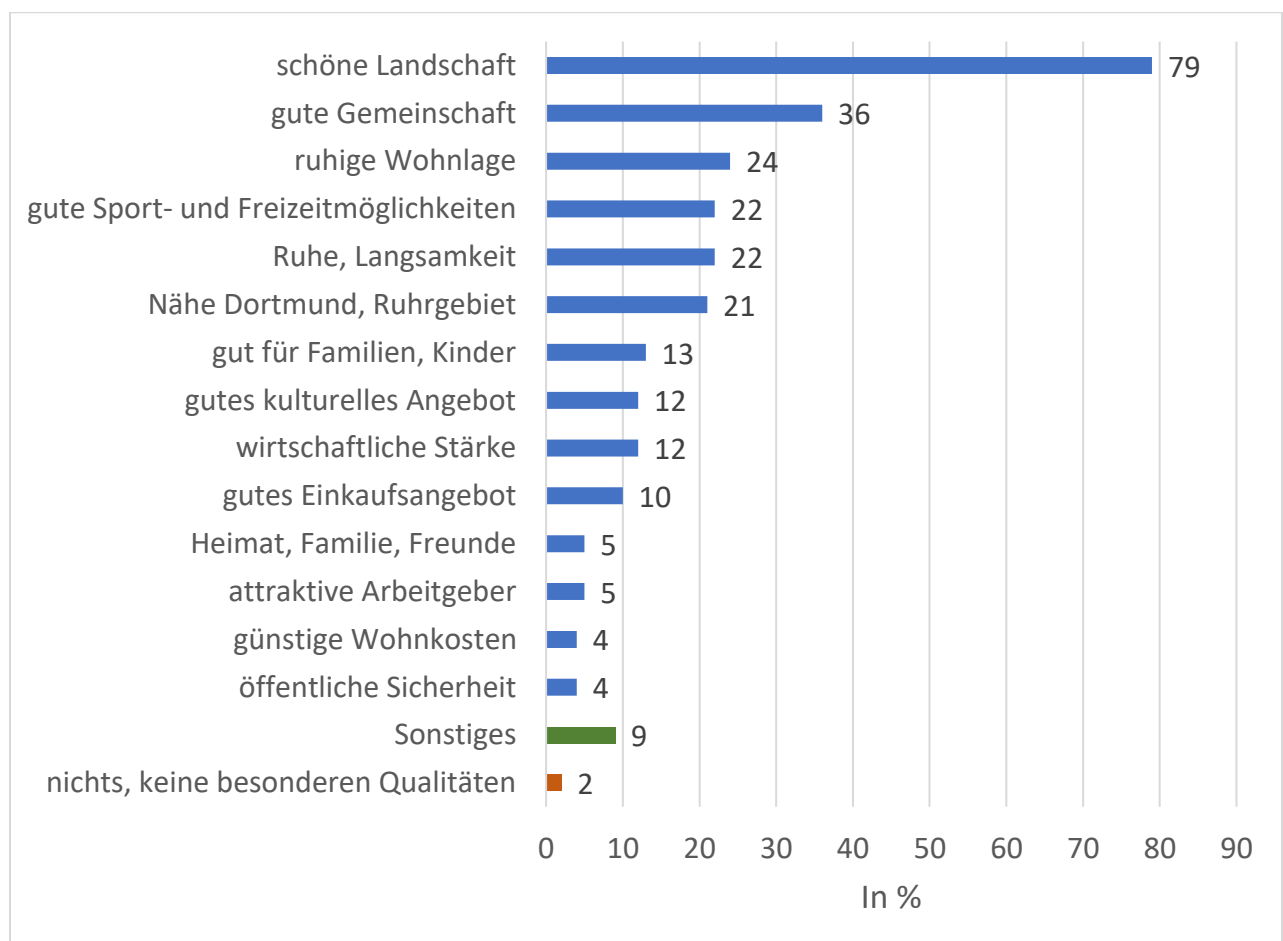


Frage: Wie leicht oder wie schwer ist es Ihnen gefallen, sich in [Stadt] (wieder) einzuleben?

## Stärken und Schwächen der Region

Was trägt zu diesem hohen Zufriedenheitsniveau bei? Ganz wesentliche Faktoren sind die schöne Landschaft und das als gut empfundene Gemeinschaftsleben. Diese Stichworte werden in großen Anteilen genannt, wenn die Befragten gebeten werden, die Stärken dieser Region in eigenen Worten zu beschreiben. Gute Sport- und Freizeitangebote sowie ruhiges Wohnen sind weitere bedeutende Kriterien. Und die Gleichzeitigkeit: allgemein Ruhe und Langsamkeit als Gegenentwurf zu einer hektischen Großstadt UND die Nähe zum Ruhrgebiet oder namentlich Dortmund, wenn es doch mal Stadt sein soll.

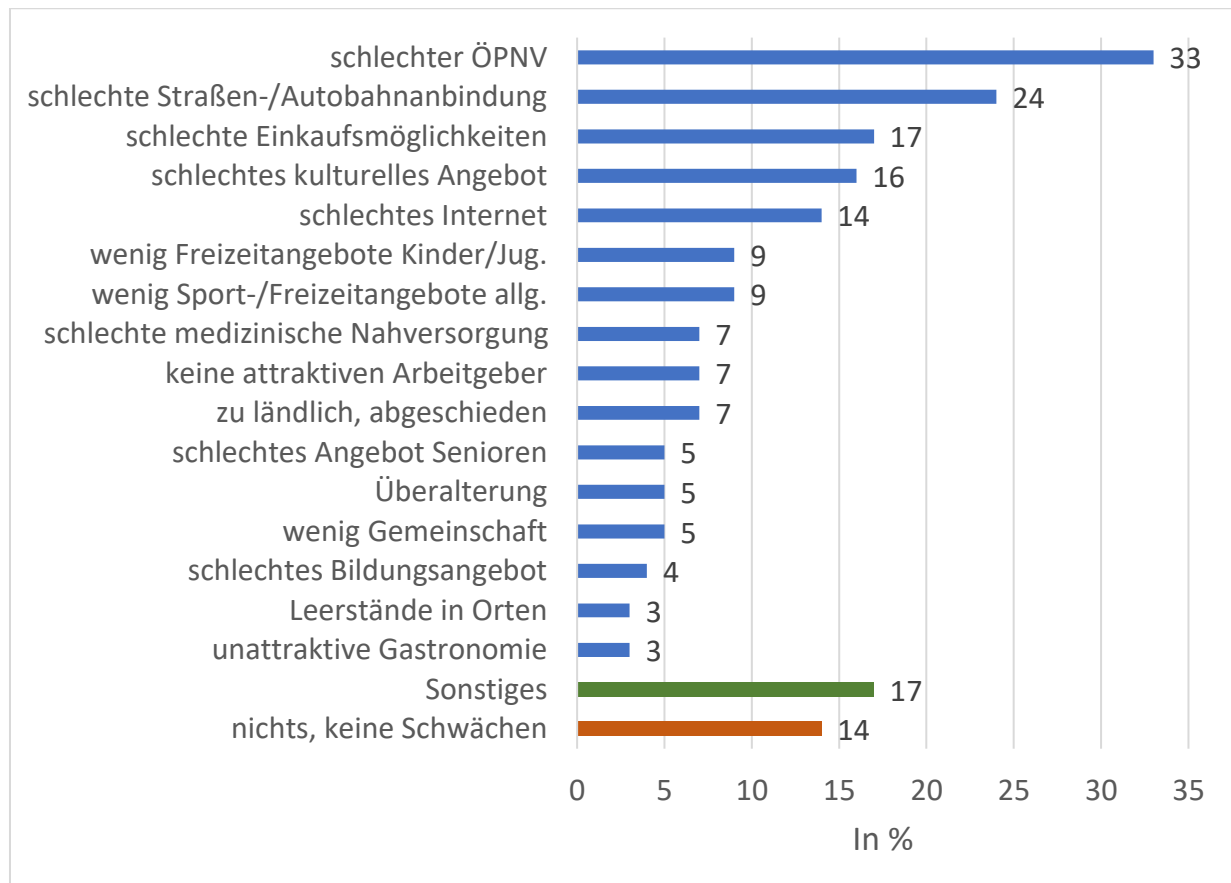
### Besondere Qualitäten der Region (2.748 codierte Antworten)



Frage: Was zeichnet diese Region hier ganz besonders aus, wo liegen ihre besonderen Qualitäten? (Offene Abfrage)

Die meistgenannten Schwächen der Region beziehen sich zunächst auf die Verkehrsinfrastruktur. Ein schlechter ÖPNV sowie schlechte Straßen- und Autobahnanbindung führen die Liste an. Es folgen Hinweise auf ein mäßiges oder schlechtes Einkaufs- und kulturelles Angebot sowie Unzufriedenheit mit dem derzeitigen Stand der Internetversorgung.

## Schwächen der Region (1.949 codierte Antworten)



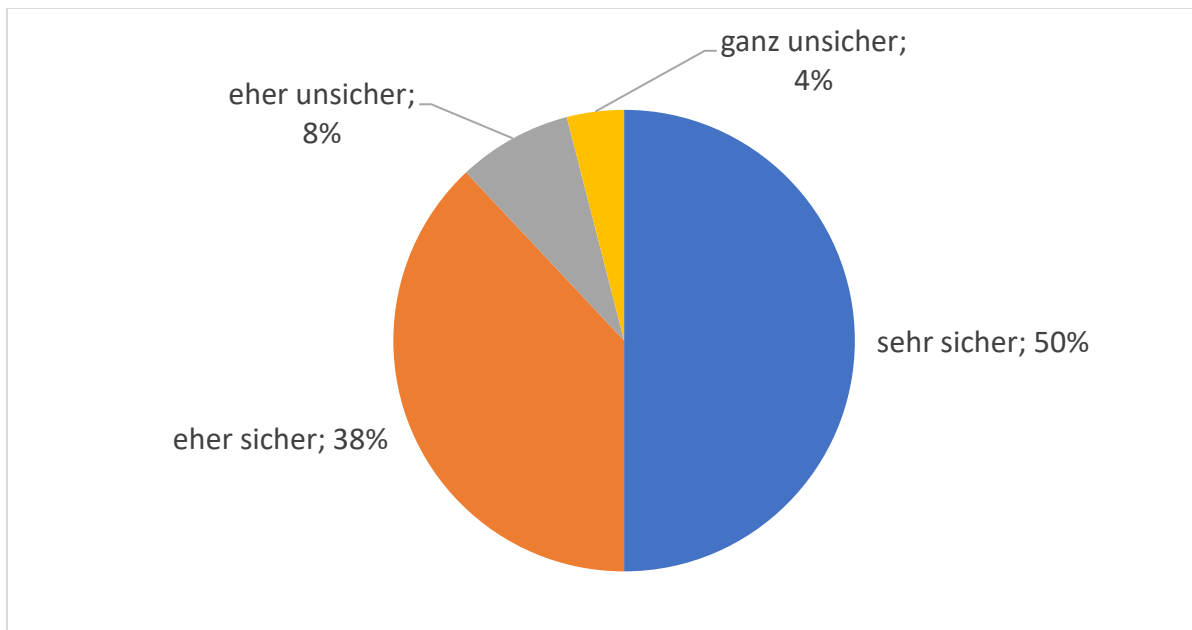
Frage: Und wo liegen nach Ihrer Erfahrung die Schwächen dieser Region hier, was gefällt Ihnen nicht so gut?  
(Offene Abfrage)

Das Bild der Standort-Schwächen ist insgesamt vielfältiger, kleinteiliger und variantenreicher als das Bild der Standort-Stärken. Ihre Bearbeitung wird damit anforderungsreicher. Es gilt aber auch: es werden insgesamt deutlich mehr Stärken als Schwächen genannt. Und während nur 2% der Befragten spontan nichts einfällt, was sie als Stärke ihrer Region nennen können, fällt 14% nichts ein, was sie als besondere Schwäche ihrer Lebens- und Arbeitsregion wahrnehmen.

## Hohe Sicherheit des Arbeitsplatzes

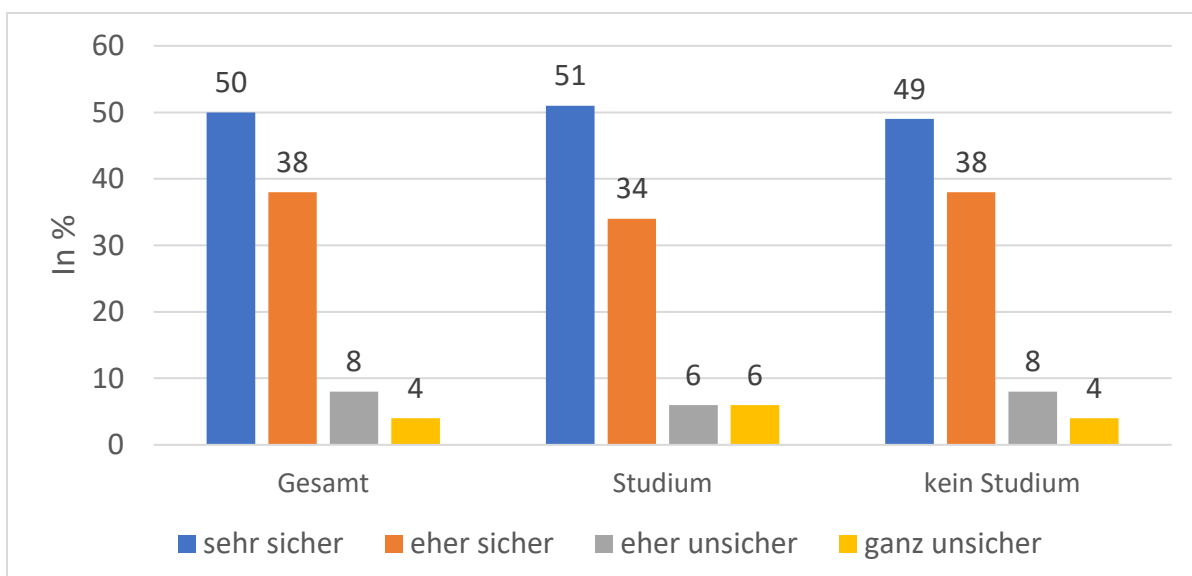
Die wirtschaftliche Stärke und die konjunkturelle Lage wirken sich aus: Jede(r) zweite Befragte ist sich seines Arbeitsplatzes sehr sicher, weitere 38% antworten „eher sicher“. Nur eine Minderheit von 8 bzw. 4% - quer durch alle Wirtschaftsbereiche - fürchtet derzeit um ihren Arbeitsplatz. Dabei gilt: Das Gefühl der Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes beeinflusst positiv die gesamte berufliche Zufriedenheit. Ein weiterer Befund: Ob man studiert hat oder nicht ist ohne Auswirkung darauf, wie sicher man seinen Arbeitsplatz einschätzt.

### Sicherheit des Arbeitsplatzes



Frage: Wie sicher schätzen Sie Ihren derzeitigen Arbeitsplatz ein? (Gestützte Abfrage)

### Sicherheit des Arbeitsplatzes - Vergleich nach Studium und kein Studium

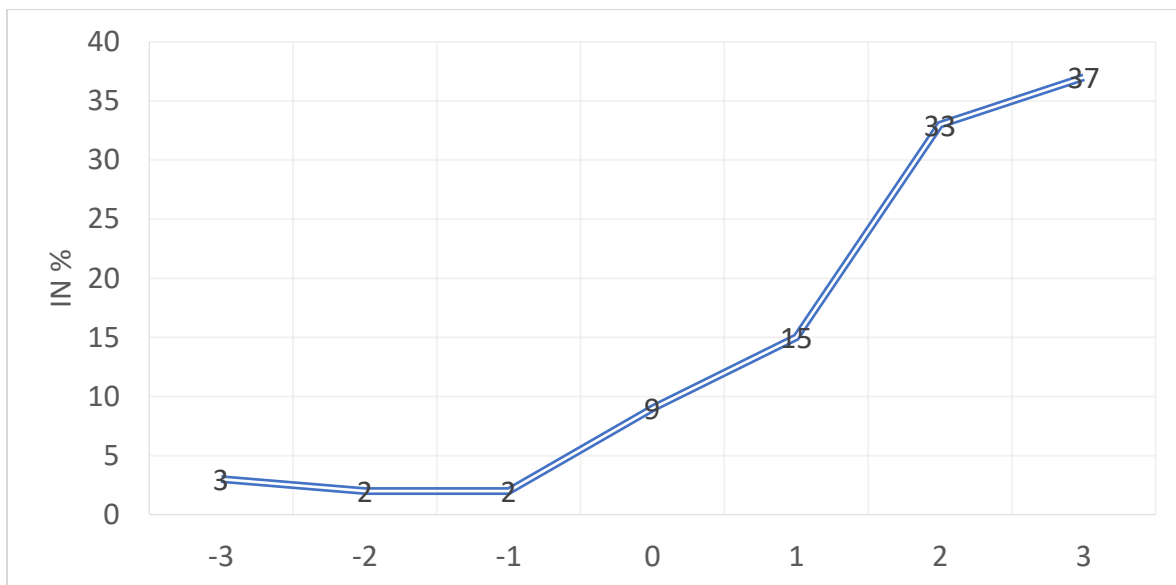


Frage: Wie sicher schätzen Sie Ihren derzeitigen Arbeitsplatz ein? (Gestützte Abfrage)

## Große Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz

Die repräsentative Studie belegt neben der ausgeprägten Standortzufriedenheit auch eine hohe berufliche Zufriedenheit unter den Berufstätigen der Leader-Region. 70% bezeichnen sich selbst als „voll und ganz“ oder „überwiegend zufrieden“, weitere 15% als eher zufrieden. Tatsächlich unzufrieden sind lediglich 7% der Befragten, 9% befinden sich in der neutralen Mitte.

### Zufriedenheit mit der beruflichen Situation

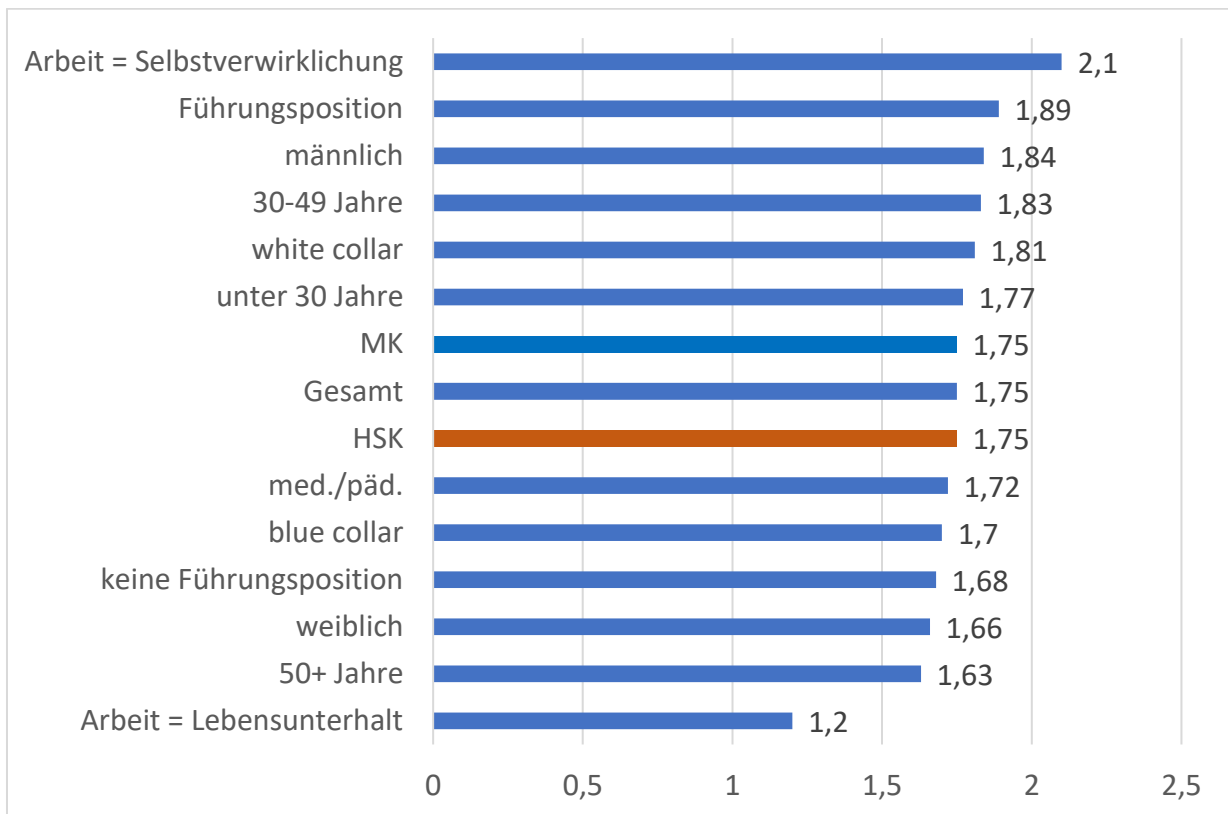


Frage: Zunächst einmal ganz allgemein gefragt: wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihrer beruflichen Situation?

Bei der insgesamt vorliegenden Verteilung ist klar, dass in allen unterschiedlichen Gruppen von Befragten die Zufriedenheit deutlich vorherrscht. Feine Unterschiede sind dennoch vorhanden. Männer sind tendenziell zufriedener als Frauen, mittlere und jüngere Personen zufriedener als ältere, „Schreibtischarbeiter“ („white collar“) zufriedener als handwerklich-technisch („blue collar“), medizinisch oder pädagogisch Tätige. Das höchste Zufriedenheitsniveau findet sich unter denen, die hohe Ansprüche an Arbeit als Selbstverwirklichung stellen.



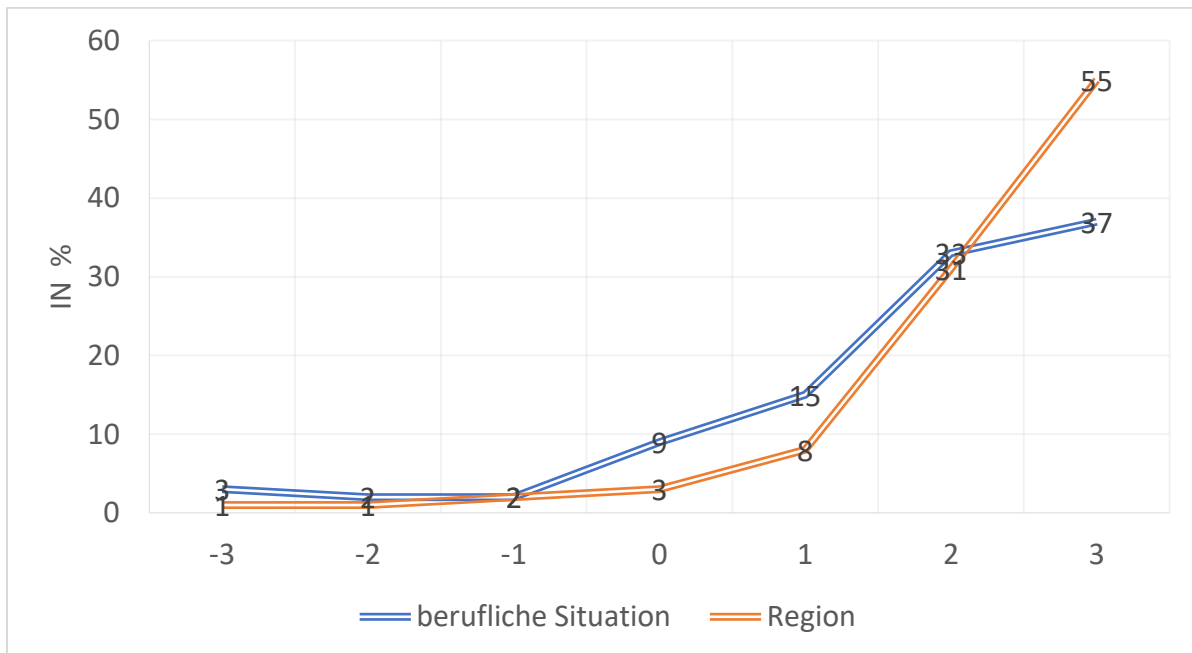
## Zufriedenheit mit der beruflichen Situation Vergleich verschiedener Untergruppen



Frage: Zunächst einmal ganz allgemein gefragt: wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihrer beruflichen Situation? (Mittelwertvergleich, 7er Skala von -3 bis +3)

Berufliche Zufriedenheit und Standortzufriedenheit sind zwei Seiten einer Medaille. Ein stärker ausgeprägtes Wohlfühlen in dieser Region geht mit einer höheren beruflichen Zufriedenheit einher. Für negative Selbsteinschätzungen gilt diese Parallelität ebenfalls, wer also beruflich unzufrieden ist, weist in der Tendenz auch eine negativere Haltung zum Standort aus. Eine eindeutige Zuordnung von Ursache und Wirkung liegt dabei nicht vor. Unbestreitbar dürfte jedoch sein, dass *beide* Bereiche stimmig ausgestaltet sein müssen, um Zufriedenheit sowie regionale Bindung zu erhalten.

### Zufriedenheit Beruf und Region im Vergleich



Frage: Zunächst einmal ganz allgemein gefragt: wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihrer beruflichen Situation?

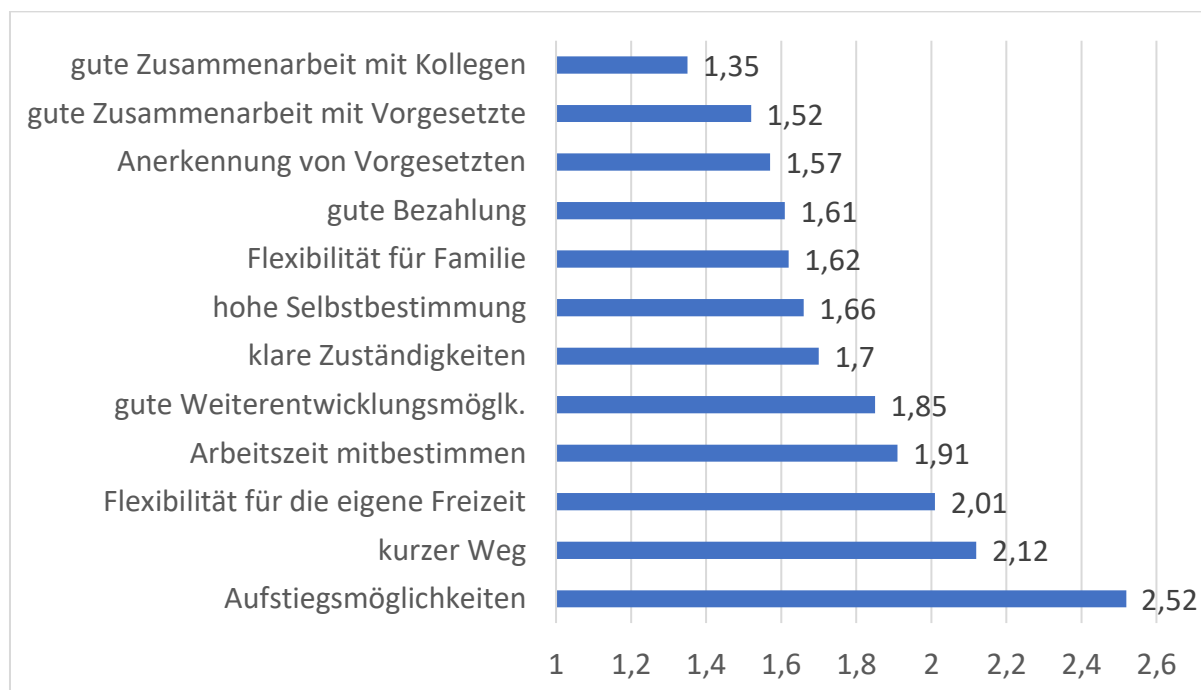
Wie wohl fühlen Sie sich alles in allem hier in dieser Region? Mit Region meine ich das Sauerland bzw. Südwestfalen.

## Klare Erwartungen an den Arbeitsplatz

Woraus entsteht berufliche Zufriedenheit? Was ist den Berufstätigen wichtig und wie stark finden sie das am derzeitigen Arbeitsplatz vor? Entscheidend ist: Das Miteinander im Team und in der Hierarchie muss stimmen. Kollegialität und gute Führung sind die Kernmerkmale, die sich auswirken. Eng damit verbunden und drittes wesentliches Kriterium: die Leistungsanerkennung. Die eine Form von Leistungsanerkennung, eine gute Bezahlung, liegt in der Rangfolge der Wichtigkeit auf Platz vier, knapp davor platziert sich die andere Form: nicht-monetäre Leistungsanerkennung durch die Vorgesetzten. Im gleichen Rang der Wichtigkeiten folgt sodann Flexibilität für Familie.

Aufstiegsmöglichkeiten in eine Führungsposition ist von allen abgefragten Aspekten der unwichtigste. Dass man – ohne Bindung an einen hierarchischen Aufstieg - die Möglichkeit hat, weiter zu lernen und sich persönlich weiterzuentwickeln ist, ist den Befragten da deutlich wichtiger.

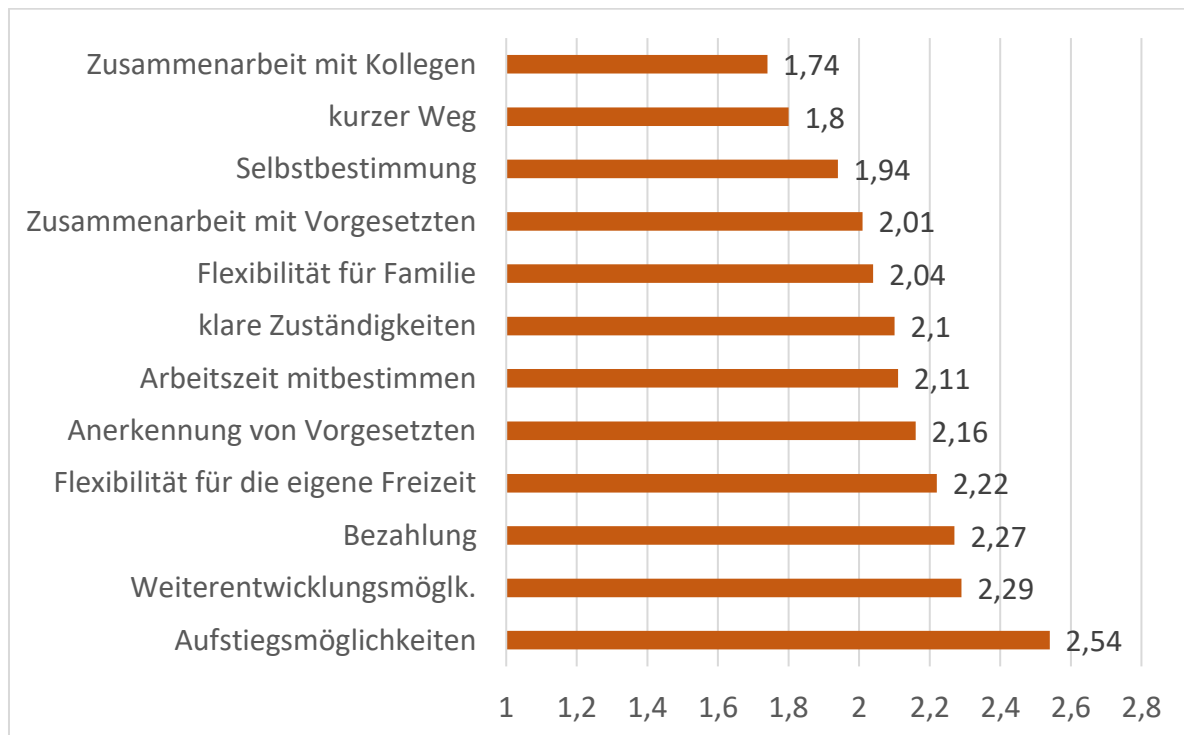
## Wichtigkeit verschiedener Aspekte im Berufsleben



Frage: Die Zufriedenheit mit einer beruflichen Situation wird von vielen Aspekten geprägt. Ich lese Ihnen jetzt einige mögliche Aspekte vor. Bitte sagen Sie mir zunächst, wie wichtig Ihnen persönlich der jeweilige Aspekt ist. Bitte benutzen Sie dafür jetzt eine Skala von 1 bis 5: (Mittelwertvergleich 5er Skala, 1 = „sehr wichtig“).

Wie gut werden diese Erwartungen erfüllt? Es dominiert die Note „gut“, von der Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten über die Anerkennungskultur bis zur Flexibilität. Für die besonders wichtige Zusammenarbeit mit den Kollegen gibt es sogar einen Mittelwert von 1,74. Die Kollegialität ist also in der Arbeitswelt der Leader-Region in starkem Maße vorhanden. Besonders hohe Zufriedenheit herrscht auch für den Weg zur Arbeit.

### Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten im Berufsleben



Frage: Ich lese Ihnen jetzt die Aspekte noch einmal vor. Bitte sagen Sie mir nun **wieder auf einer** Skala von 1 bis 5, wie zufrieden Sie mit den jeweiligen Punkten in Ihrer derzeitigen beruflichen Situation sind.  
Mittelwertvergleich 5er Skala (1 = „sehr zufrieden“)

## Abgeleitete Handlungsfelder

Bereich: Regionalentwicklung

- Handlungsfeld 1: **Regionales Freizeitangebot** => Leader: „Bekannt sein“  
Intensivierung eines nicht natur- und sportbezogenen Freizeitangebots
- Handlungsfeld 2: **Regionales Arbeitsmarkt-Marketing** => Leader: „Produktiv sein“  
Weitere Aktivitäten zur Vermarktung der guten Arbeits-, Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten in der Region, um Abwanderung aus Unwissenheit zu verhindern
- Handlungsfeld 3: **Bindung und Leben im Alter** => Leader: „Da sein“  
Schaffung von Angeboten zur Verhinderung von Fortzug aus Altersgründen
- Handlungsfeld 4: **ÖPNV / Verkehrsanbindung** => Leader: „Mobil sein“  
Die Bewertung der Verkehrsanbindung vor allem mit dem ÖPNV stellt den einzigen negativen Standortfaktor dar

Bereich: Regionale Wirtschaft | Unternehmen

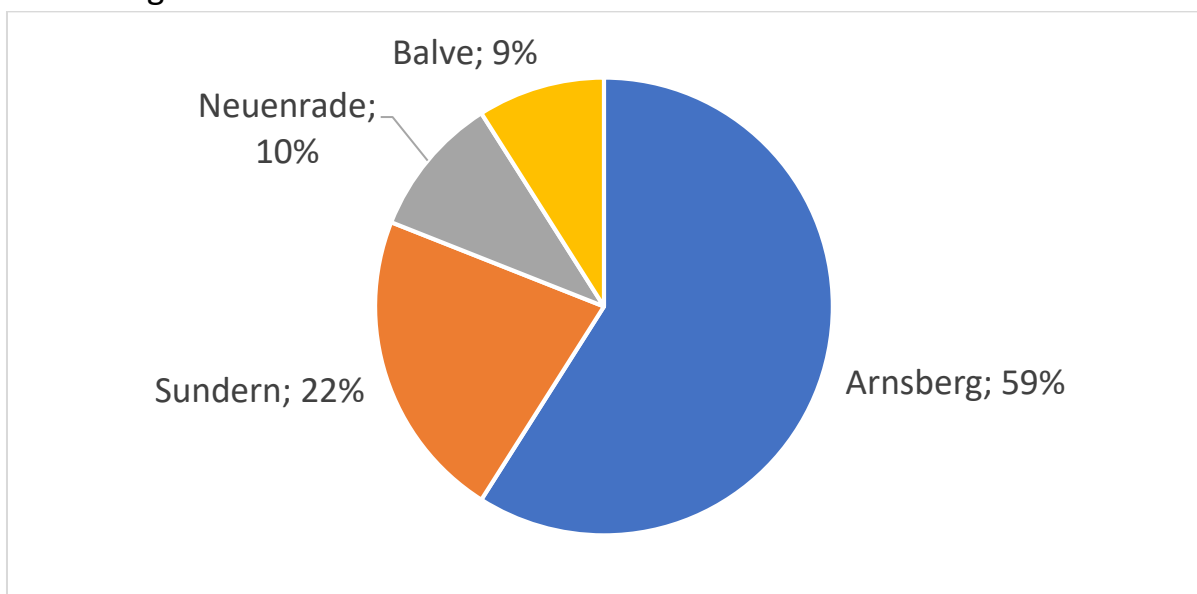
- Handlungsfeld 5: **Erhalt und Förderung von beruflicher Zufriedenheit**  
Verbesserung von Führungsqualität, Leistungsanerkennung (nicht-monetär und monetär), Flexibilität für Familie und Selbstbestimmung sind die Oberthemen für die weitere Förderung der beruflichen Zufriedenheit
- Handlungsfeld 6: **Förderung von Ambitionen**  
Berufliche Zufriedenheit steigt mit dem eigenen Anspruch an Arbeit. Die Förderung von beruflichen Verantwortungsrollen außerhalb hierarchischer Aufstiegswege könnte eine innovative Weiterentwicklung der Arbeitsplatzqualität in der Region sein.
- Handlungsfeld 7: **Wahrnehmung von unterschiedlichen Bedarfen für berufliche Zufriedenheit**  
Was für die berufliche Zufriedenheit besonders wichtig ist, unterscheidet sich – in Teilen - nach Altersgruppen, Geschlecht und Tätigkeitsfeld. Unternehmen, die ihre Arbeitgeberqualität weiter stärken wollen, können über eine bewusste Wahrnehmung dieser feinen Unterschiede ihre Maßnahmen genauer auf die jeweilige Mitarbeiterschaft abstimmen.

Eine ausführliche Darstellung der Handlungsfelder findet sich unter dem Link [Handlungsfelder](#).

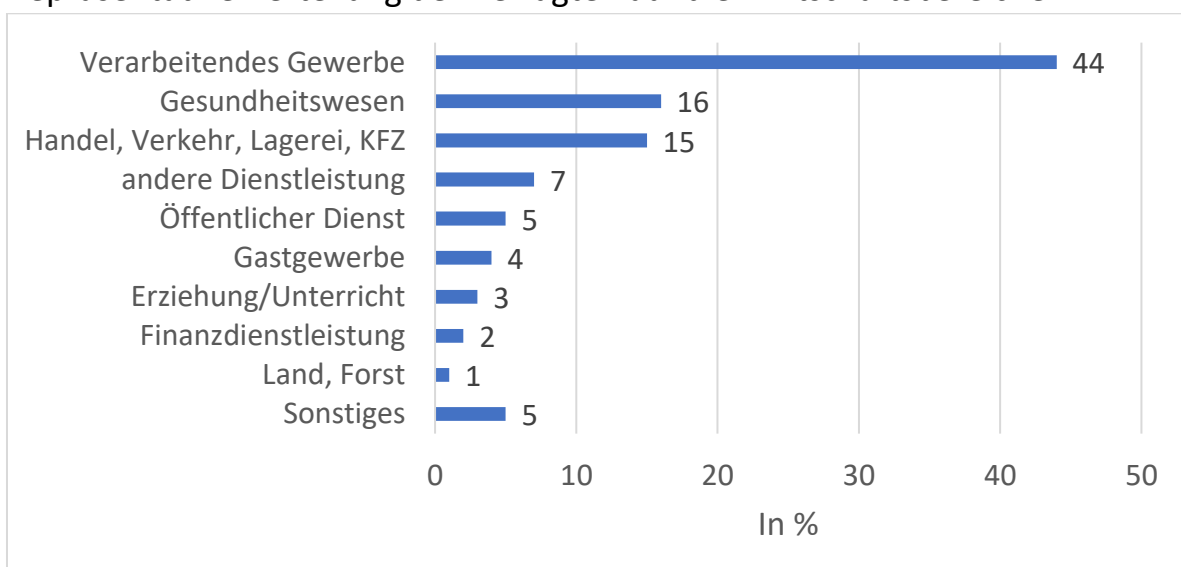
## Wer spricht hier? Zur Durchführung und Datengrundlage

In den vier Städten Arnsberg, Balve, Neuenrade und Sundern wurde von November 2017 bis Januar 2018 eine Zufalls-Stichprobe von insgesamt 1.000 berufstätigen Personen ausführlich mit einem gleichlautenden Fragebogen telefonisch befragt. Diese 1.000 Befragten sind in ihrer Zusammensetzung nach Geschlecht, Altersgruppen, Wirtschaftsbereichen, Beschäftigungsumfang und nach dem Bevölkerungsanteil der vier Städte repräsentativ für die Berufstätigen dieser Region. Die Erkenntnisse, die diese Studie liefert, können also – innerhalb der statistischen Fehlertoleranzen – auf die Gesamtheit der berufstätigen Bevölkerung in Arnsberg, Balve, Neuenrade und Sundern verallgemeinert werden.

### Verteilung auf die Städte



### Repräsentative Verteilung der Befragten auf die Wirtschaftsbereiche



Frage: In welchen der folgenden Sektoren lässt sich Ihr Unternehmen am ehesten zuordnen? (Gestützte Abfrage nach Kategorien der Arbeitsagentur; Gewichtungvariable)