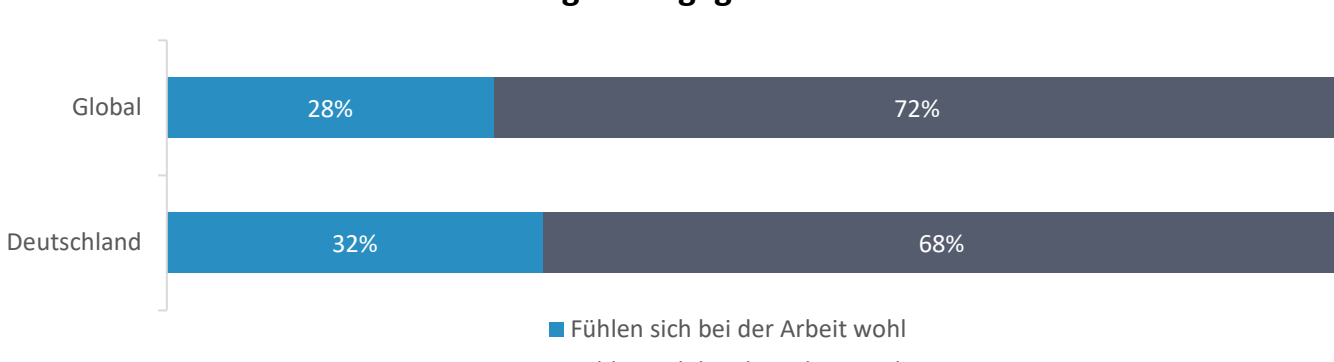


# Wohlbefinden am Arbeitsplatz und seine Bedeutung für die Gewinnung von Fachkräften

## Wenn Unternehmen wissen, wieso sich Beschäftigte in ihrem Job wohlfühlen, können sie besser auf ihre Bedürfnisse eingehen und dadurch die Fluktuation eindämmen

Wir haben Beschäftigte nach ihrem Wohlbefinden am Arbeitsplatz gefragt. Diejenigen, denen es im Job gut geht, sind mit ihrer Arbeit zufrieden, beschreiben ihre aktuelle Arbeitssituation als gut und werden in den nächsten sechs Monaten wahrscheinlich nicht kündigen. Diese Beschäftigten fallen in die Kategorie „**fühlen sich bei der Arbeit wohl**“. Diejenigen Befragten, die diese drei Kriterien nicht erfüllen, ordnen wir der Kategorie „**fühlen sich bei der Arbeit rastlos**“ zu.

**28% der weltweit befragten Beschäftigten beschreiben ihren derzeitigen Job als sehr gut oder ziemlich gut. Sie sind sehr/äußerst zufrieden und werden in den nächsten sechs Monaten wahrscheinlich nicht kündigen. Dagegen fühlen sich 72% in ihrem Job rastlos.**



Fragen an die Arbeitnehmer:innen: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit insgesamt? Wie würden Sie Ihre derzeitige Arbeitssituation beschreiben? Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie Ihr Unternehmen in den nächsten sechs Monaten verlassen werden?  
Quelle: Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023 (26.000 Befragte, darunter 1.000 Deutsche).

## Die Work-Life-Balance und die psychologischen Bedürfnisse tragen entscheidend zum Wohlbefinden der Beschäftigten bei...

Unternehmen können ihre Beschäftigten durch Zusatzleistungen in verschiedenen Lebensphasen unterstützen und dadurch ihr Wohlbefinden erhöhen. Das Angebotspektrum reicht von **materiellen Leistungen** wie Vergütung, Kernleistungen und zielgerichteten Leistungen bis hin zu **immateriellen Leistungen** wie eine gute Work-Life-Balance und die Erfüllung von psychologischen Bedürfnissen.



Vergütung	Kernleistungen	Zielgerichtete Leistungen	Work-Life-Balance	Psychologische Bedürfnisse
<ul style="list-style-type: none"> <li>Wettbewerbsfähiges Grundgehalt</li> <li>Attraktive Boni</li> <li>Aktienprogramme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Betriebliche Krankenversicherung</li> <li>Betriebliche Altersvorsorge</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medizinische Versorgung für Ruheständler</li> <li>Bezahlte Elternzeit</li> <li>Sonstige Vorteile/Vergünstigungen</li> <li>Leistungen für die Kinderbetreuung</li> <li>Erstattung von Studiengebühren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bezahlter Urlaub</li> <li>Work-Life-Balance</li> <li>Stabilität und Jobsicherheit</li> <li>Bezahlte Freistellung im Krankheitsfall</li> <li>Überschaubares Arbeitspensum</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gutes Verhältnis zu Vorgesetzten</li> <li>Möglichkeit, persönliche Stärken im Job einzubringen</li> <li>Gutes Verhältnis zu Kolleg:innen</li> <li>Sinnvolle Tätigkeit</li> <li>Unternehmenskultur</li> <li>Aufstiegsmöglichkeiten</li> <li>Eigenverantwortliches Arbeiten</li> <li>Dazugehörigkeitsgefühl</li> <li>Ausrichtung auf den Unternehmenszweck</li> <li>Herausforderungen und kontinuierliche Weiterentwicklung</li> </ul>

Quelle: Fidelity-Bericht „[Working 9-to-Thrive](#)“. Wenn Sie diesem Link folgen, werden Sie zu [fidelityworkplace.com](https://fidelityworkplace.com) weitergeleitet. Diese Website ist Gegenstand gesonderter Bestimmungen und unterliegt den Gesetzen des betreffenden Landes.

**Weltweit und auch in Deutschland geben Beschäftigte, die sich am Arbeitsplatz wohlfühlen, mehrere Gründe für einen Verbleib in ihrem Unternehmen an. Sie messen immateriellen Leistungen wie z. B. der Work-Life-Balance und der Erfüllung der psychologischen Bedürfnisse eine größere Bedeutung zu.**

	Fühlen sich bei der Arbeit wohl	Kriterium	Fühlen sich bei der Arbeit rastlos
Psychologische Bedürfnisse	84%	Sinnvolle Tätigkeit	73%
Work-Life-Balance	83%	Gutes Verhältnis zu Vorgesetzten	73%
	88%	Bezahlte Freistellung/Urlaub	79%
	86%	Stabilität und Jobsicherheit	77%
	71%	Herausforderungen und Weiterentwicklung	64%
	77%	Work-Life-Balance	72%
	81%	Überschaubares Arbeitspensum	76%
	80%	Gutes Verhältnis zu Kolleg:innen	75%

Anteil der deutschen Beschäftigten, die dieses Kriterium als wichtig erachten

Frage an die Arbeitnehmer:innen: Auf den kommenden Seiten werden Punkte aufgelistet, die für einen Verbleib im aktuellen Unternehmen ausschlaggebend sein können. Bitte geben Sie bei jedem Punkt an, ob er für Sie für den Verbleib in Ihrem Job wichtig ist oder nicht.  
Quelle: Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023.

## ...und ein Angebot, das auf diese Bereiche eingeht, kann die Zufriedenheit, die Loyalität und das Engagement der Beschäftigten erhöhen

Die Bereitstellung von Leistungen, die die psychologischen Bedürfnisse der Beschäftigten erfüllen, kann dazu beitragen, dass sich mehr Arbeitnehmer:innen in ihrem Job wohlfühlen. Der Fokus sollte dabei vor allem auf den folgenden psychologischen Grundbedürfnissen liegen: Autonomie, Bindung, Selbstwirksamkeit und Sinnhaftigkeit.



**AUTONOMIE**  
Das Bedürfnis, die Arbeitsumgebung und die Unternehmenskultur mitzugestalten



**BINDUNG**  
Das Bedürfnis nach Zugehörigkeit, Akzeptanz und Verbundenheit mit anderen Arbeitskolleg:innen



**SELBSTWIRKSAMKEIT**  
Das Bedürfnis, sich kompetent und handlungsfähig zu fühlen und die Möglichkeit zu haben, sich weiterzuentwickeln und neue Fähigkeiten zu erwerben



**SINNHAFTHKEIT**  
Das Bedürfnis nach Sinnhaftigkeit, Kohärenz und Übereinstimmung zwischen persönlichen Zielen/Werten und der eigenen Arbeit

Quelle: Fidelity-Bericht „[Working 9-to-Thrive](#)“. Wenn Sie diesem Link folgen, werden Sie zu [fidelityworkplace.com](https://fidelityworkplace.com) weitergeleitet. Diese Website ist Gegenstand gesonderter Bestimmungen und unterliegt den Gesetzen des betreffenden Landes.



## Die wichtigsten Erkenntnisse

Wenn Arbeitgeber:innen wissen, was zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz beiträgt, können sie entsprechende Leistungspakete schnüren und so die Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen. Auch wenn materielle Leistungen eine wichtige Grundlage bilden, können auch immaterielle Leistungen das Arbeitsklima verbessern.

**Über die Umfrage:** Die jährliche globale Stimmungsumfrage von Fidelity gibt einen Einblick in die Gefühle und Verhaltensweisen von Arbeitnehmer:innen auf der ganzen Welt in den folgenden vier Bereichen: allgemeines Wohlbefinden, Finanzverhalten, Altersvorsorge und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

**Weitere Einblicke in die Arbeitswelt finden Sie hier: [Globale Vorsorgestudien \(fidelity.de\)](https://fidelity.de)**



Die globale Arbeitgeberumfrage von Fidelity 2023 beruht auf der Erhebung, Recherche und Analyse von Daten über multinationale Unternehmen, die auch als globale Arbeitgeber:innen bezeichnet werden. Die Stichprobe bestand aus 1.002 Führungskräften von US-amerikanischen und nicht-amerikanischen multinationalen Unternehmen, die in zwei- oder mehr internationalen Märkten vertreten sind (Durchschnitt = 10), nicht-amerikanischen multinationalen Unternehmen, die in Profit- oder Non-Profit-Unternehmen sind (staatliche Einrichtungen waren von der Umfrage ausgeschlossen). Unter Umständen liegen mehrere Antworten von Führungskräften desselben Unternehmens vor. Die Umfrage wurde von Dynata durchgeführt, einem externen Marktforschungsunternehmen, das gemeinsam mit seinen Partneranbietern auf ein globales Marktforschungspanel zurückgreift. Die Daten wurden im März 2023 erhoben.

Die globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023 beruht auf der weltweiten Erhebung, Recherche und Analyse von Daten über Arbeitnehmer:innen und wurde in Zusammenarbeit mit der Marktforschungsagentur Opinion durchgeführt. Die Daten wurden im Juli 2023 erhoben. Die Stichprobe bestand aus 26.000 Befragten, die folgende Voraussetzungen erfüllten: Sie waren zwischen 20 und 75 Jahre alt; entweder sie oder ihr/e Partner:in waren voll- oder teilzeitbeschäftigt; es wurde nicht in allen Regionen nach der sexuellen Orientierung oder der Geschlechtsidentität gefragt (Personen, die sich weder als männlich noch als weiblich identifizierten, stellen keine statistisch relevante Stichprobengröße dar und werden in dieser Infografik nicht aufgeführt); ein Haushaltseinkommen von mindestens: Australien: 45.000 AUD jährlich; Brasilien: 1,501 BRL jährlich; Kanada: 30.000 CAD jährlich; China: 5.000 CNY monatlich; Dänemark: 100.000 DKK jährlich; Frankreich: 20.000 EUR jährlich; Deutschland: 20.000 EUR jährlich; Hongkong: 15.000 HKD monatlich; Indien: 55.001 INR jährlich; Irland: 20.000 EUR jährlich; Italien: 15.000 EUR jährlich; Japan: 1,5 Mio. JPY jährlich; Mexiko: 4.500 MXN monatlich; Niederlande: 20.000 EUR jährlich; Saudi-Arabien: 4.000 SAR monatlich; Singapur: 2.000 SGD monatlich; Südkorea: 1 Mio. KRW monatlich; Spanien: 15.000 EUR jährlich; Schweden: 200.000 SEK jährlich; Schweiz: 20.000 CHF jährlich; Großbritannien: 10.000 GBP jährlich; Vereinigte Arabische Emirate: 5.000 AED monatlich; USA: 20.000 USD jährlich.

Diese Informationen richten sich ausschließlich an Arbeitgeber:innen, Treuhänder und ihre Berater:innen und sind nicht für Privatanleger:innen bestimmt.

Fidelity steht für Fidelity International und Fidelity Investments oder beide. Fidelity International und Fidelity Investments sind getrennte Unternehmen, die über ihre Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen in verschiedenen Gerichtsbarkeiten tätig sind. Alle Markenzeichen sind Eigentum ihrer jeweiligen Inhaber. GTL1223/385884/SSO/1224