

Der Work-Happiness-Report

Wir haben 1000+ Menschen gefragt,
was sie im Job glücklich macht.

So einiges :)

Es ist kompliziert

Tja ...





Arbeit ist ein Teil des Lebens

Arbeit nimmt einen wesentlichen Teil unseres Lebens ein. Wir widmen ihr unsere geistige wie körperliche Energie und richten oft genug unseren Lebensort und unsere sozialen Beziehungen nach ihr. Es sollte also selbstverständlich sein, dass wir nach Freude bei der Arbeit streben.

Viel zu lange hat diese Selbstverständlichkeit als nicht akzeptiert gegolten. Arbeit für den Lebensunterhalt musste keine Freude machen.

Zum Glück ändern sich die Zeiten. Seit Teams durch die Corona-Pandemie weltweit mit der Notwendigkeit remote zu arbeiten konfrontiert sind, ist den meisten klar: Viele Dinge, die als unmöglich galten, sind es doch. Selbst als besonders konservativ geltende Branchen akzeptieren die Notwendigkeit für Veränderung und sind bereit, die darin liegenden Chancen zu erkennen.

¹ [Hier lang zur Quelle auf welt.de](#)

² [Hier findest du die Google Trends Studie](#)

Wir begleiten solche erfolgreichen und bereichernden Projekte derzeit z.B. bei führenden Energiekonzernen, großen öffentlichen Verwaltungen und Landesbanken.

Gleichzeitig wird es immer schwieriger, gut ausgebildete Mitarbeitende zu finden und vor allem zu halten. Der viel beschworene War for Talents ist in seiner heißesten Phase. In den USA erreichen für neu geworbenes Personal gezahlte Boni bisher unerreichte Höhen¹. Der längere Hebel sitzt zunehmend auf Seiten der Arbeitnehmenden und sie erkennen nach und nach die Chance, das Verhältnis zu ihrer Arbeit über das schlichte "Geld gegen Zeit" hinaus zu bewegen.

Obendrein ändert sich die Grundrichtung der Job-Suchenden. Laut einer aktuellen Google Trends Studie² suchten in 2021 erstmals mehr Menschen nach Informationen zur eigenen Gründung statt nach dem nächsten Angestellten-Job. Eine zunehmende Zahl an Menschen empfindet ihre Arbeitsumgebung als nicht



mehr zeitgemäß. Der Wunsch nach mehr Selbstgestaltung, Anerkennung und Freiraum in der Arbeitsgestaltung liegt förmlich in der Luft.

Wir haben awork gegründet, weil wir glauben, dass wir mit moderner Technologie und den neuesten Methoden zu arbeiten einen Beitrag dazu leisten können, Teams mehr Freude bei der Arbeit zu bescheren. Arbeitsplätze, die frei sind von unnötiger Bürokratie, an denen wir tun können, was uns jeden Morgen aufs neue begeistert – das ist unsere Vision.

Das Ende der Work-Life-Balance

Die Work-Life-Balance – gedacht als wichtiges Ausgleichskriterium zwischen beruflichem und privatem, hat sich in den vergangenen Jahren zum geflügelten Wort entwickelt. Leider wird sie meist für den (wenig) subtilen Hinweis missbraucht, man sei der Meinung, jemand arbeite zu viel. Schon der Begriff an sich ist unserer Meinung nach für Fehlinterpretationen wie gemacht. Ist die Arbeit etwa kein Teil des Lebens? Und wer maßt sich die moralische Autorität an zu entscheiden,

wann das Leben anderer Menschen in Balance ist? Ob man viel oder wenig arbeitet ist ja eine ganz individuelle Frage – und etwa 30 % aller Wissensarbeiter*innen entscheiden sich mittlerweile bewusst dafür, die Grenzen des privaten und beruflichen zu verwischen, um in Balance zu sein.

Wir finden viel mehr, dass es darauf ankommt, Freude an der Arbeit zu haben. Wir brauchen mehr glückliche Teams. Denn wenn Menschen an Projekten arbeiten, die ihnen wirklich Freude bereiten, strahlen sie Begeisterung aus. Und wenn Menschen die Freiheit haben, ihr Leben mit ihrer Arbeit – und nicht abseits davon – zu gestalten, wird es ein erfülltes Leben sein.

Statt über Work-Life-Balance, sollten wir uns also über die Work-Happiness unterhalten.



Wir leben bereits in einer New-Work-Ära. (Post-)Millennials und Gen Z werden bis 2025 die globale Belegschaft dominieren und sicher einen anderen Arbeitsstil schätzen. In der Theorie erwarten sie weniger Hierarchie, mehr Flexibilität, mehr Purpose, weniger klare Trennung von Arbeit und Freizeit.

Wie schafft man aber eine moderne Arbeitskultur, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt und Teams glücklicher macht? Und welche Rolle spielen dabei digitale Arbeitsabläufe und moderne Technologien? Sie gehören zu den wichtigsten Faktoren, um junge Talente anzuziehen und wettbewerbsfähig zu bleiben. Das Schaffen einer solchen zukunftssicheren Kultur und Arbeitsumgebung gehört zu den größten Herausforderungen, der sich Unternehmen heute stellen müssen.

Viele der Teams, die sich mit awork organisieren zeigen uns schon heute das Potenzial, das durch einen stärkeren Fokus auf gute Arbeitsorganisation und die Freude an der Arbeit möglich ist. Und die aktuellen Entwicklungen bestätigen uns mehr denn je darin, mit unserem Verständnis von moderner Arbeit auf dem richtigen Weg zu sein.

Aber um ein Ziel zu erreichen, muss man die Ausgangslage kennen und wir wollten es ganz genau wissen.

Gemeinsam mit unserem Marktforschungs-Partner Appinio haben wir über 1000 Wissensarbeitende danach befragt, was sie bei der Arbeit glücklich macht.

1044

Teilnehmer*innen

515

Männer

528

Frauen

41,4

Ø-Alter



Die 3 Key Takeaways des Work-Happiness-Reports



Glücklich, aber dennoch auf der Suche nach mehr Freude an der Arbeit.

Obwohl ein Großteil der Befragten glücklich mit ihrer aktuellen Arbeitssituation ist, ziehen viele in Erwägung den Job zu wechseln, um noch glücklicher zu sein. Die große Wechselbereitschaft macht deutlich: Unglückliche Mitarbeitende sind nur schwer zu halten, wenn Unternehmen nicht mehr Work-Happiness in Aussicht stellen.



Generation Work-Happiness.

Für (Post-)Millennials und Gen Z hat die Freude an der Arbeit einen besonders hohen Stellenwert. Um glücklicher zu sein, würden sie einen relevanten Anteil ihres Gehalts abgeben und sind eher bereit ihren Job zu wechseln als die ältere Generation. Im War for Talent werden also am ehesten die Unternehmen bestehen, die Freude an der Arbeit in den Fokus stellen.



Work-Life-Integration macht glücklich.

Die klassische Work-Life-Balance finden bei weitem nicht alle erstrebenswert. Vielen geht es darum Arbeit und Freizeit bewusst vermischen, anstatt sie klar voneinander abzugrenzen. Personen in Remote- und Hybrid-Jobs sind glücklicher und weniger geneigt, ihren Job zu wechseln. Ein flexibles Arbeitsplatzmodell bedeutet mehr Freiraum in der eigenen Arbeitsgestaltung – und das macht viele glücklich.

[Die Ergebnisse im Detail und deren Einordnung folgen im Report.](#)



Tobias Hagenau

● Co-Founder und CEO von awork

Wir haben unser Workmanagement-Tool mit 10 Jahren Software-Erfahrung in Hamburg gegründet und lieben es, Teams mit awork dabei zu helfen, besser und glücklicher zusammen zu arbeiten.

Trotz meines Maschinenbau-Studiums, schlägt mein Herz eher für Unternehmertum und Teamkultur als für Mechanik. Ich bin fest davon überzeugt, dass wir unser Leben verbessern können, indem wir Arbeit erleichtern.



Über den Report

Was macht im Job wirklich glücklich? Welche Faktoren beeinflussen die Jobentscheidung? Welchen Anteil des Gehalts ist mehr Freude an der Arbeit wert? Diese und weitere Fragen zur Work-Happiness haben wir in Kooperation mit Appinio in einer repräsentativen, bundesweiten Befragung im Oktober 2021 gestellt.

Dabei wurden 1044 Personen aus Deutschland befragt, die in einen Bürojob tätig sind (Wissensarbeitende) und in einem Team arbeiten.

Von den Befragten arbeiten 52 % komplett vor Ort im Büro. 29 % sind in einem hybriden Arbeitsplatzmodell (Mischung aus Office und Remote Work) und 19 % arbeiten komplett remote. 62 % sind angestellt und haben keine Personalverantwortung. 38 % sind Führungskräfte, davon verfügen 28 % über Personalverantwortung.

1044

Teilnehmer*innen

515

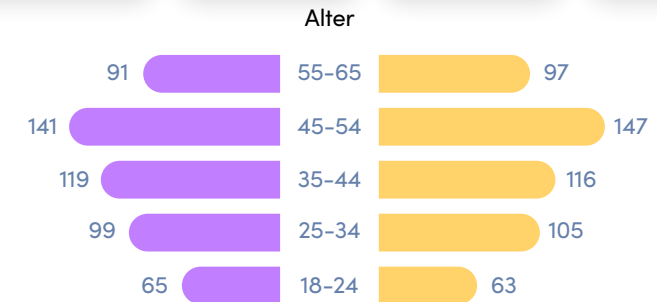
Männer

528

Frauen

41,4

ø-Alter


40,7%

Großunternehmen

12,5%

Non-Profit

3,2%

Start-Up

37,1%

KMU

14,3%

Kleinstunternehmen

**Warum wir
glücklich bei der
Arbeit sind und
trotzdem den Job
wechseln wollen.**



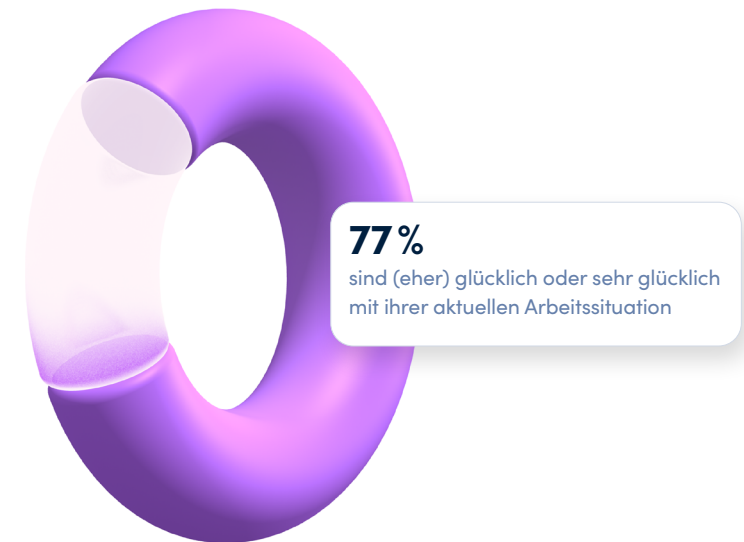
Sind wir im Job eigentlich grundsätzlich eher glücklich oder eher unglücklich? Folgt man der öffentlichen Diskussion, gewinnt man schnell den Eindruck, dass die Mehrheit mit ihren Jobs sehr unglücklich ist.

Good news: Insgesamt sind die Befragten ziemlich happy! Über 75 % befinden sich auf der Glücklich-Seite der Work-Happiness-Skala. Nur 3 % sind aktuell überhaupt nicht glücklich mit ihrer Arbeitssituation.

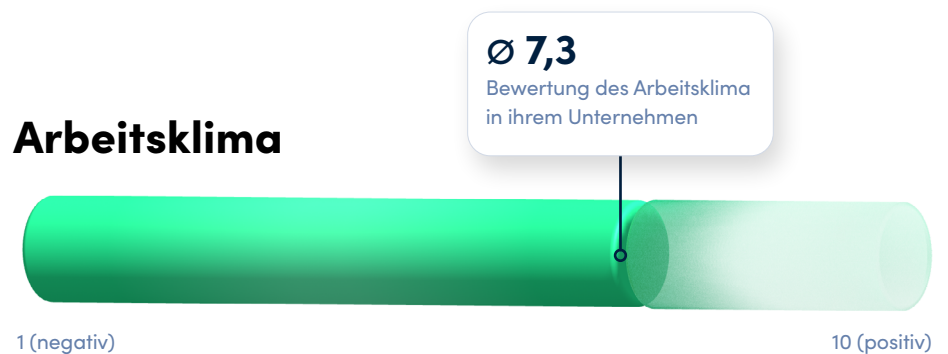
Und es wird noch besser: Wir sind durch die Bank weg glücklich. Weder zwischen den Geschlechtern und Altersgruppen noch zwischen den verschiedenen Branchen, Unternehmenstypen und Positionen zeigten sich hinsichtlich der Happiness im aktuellen Job nennenswerte Unterschiede.

Einen großen Einfluss auf die Work-Happiness scheint dagegen, das Arbeitsklima zu haben. **Der Großteil der Befragten bewertet das Arbeitsklima in ihrem Unternehmen positiv** – und zwar alters-, geschlechts-, branchen- und positionsübergreifend.

Zufriedenheit



Arbeitsklima





Jobwechsel für mehr Freude an der Arbeit?

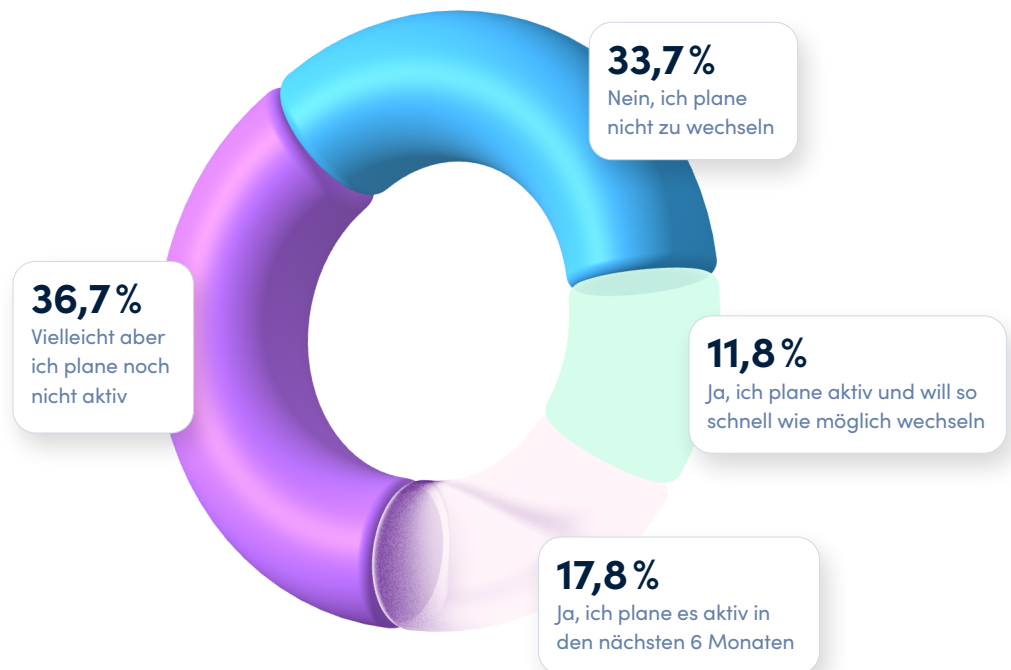
Ein Großteil der Befragten ist glücklich mit ihrer aktuellen Arbeitssituation, doch das hält viele nicht von einem Jobwechsel ab.



Wenig überraschend: Das Arbeitsklima und Jobwechsel-Bereitschaft hängen direkt zusammen. **Je schlechter das Arbeitsklima im Unternehmen bewertet wird, desto eher planen die Befragten ihren Job zu wechseln.**

66 % der Befragten ziehen in Erwägung ihren Job zu wechseln um glücklicher zu sein.

Ganze 30 % sind bereits aktiv auf der Suche nach einem neuen Job und wollen so schnell wie möglich oder spätestens in sechs Monaten wechseln. Weitere 36 % planen zwar noch nicht aktiv, erwägen aber grundsätzlich einen Jobwechsel in Aussicht auf mehr Work-Happiness. Nur 34 % schließen aus den Job zu wechseln, nur um glücklicher zu sein.





Tobias

● Co-Founder und CEO von awork

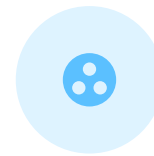
Bei der Entscheidung für oder gegen einen Jobwechsel spielt Work-Happiness eine zunehmend größere Rolle. Die hohe Wechselbereitschaft zeigt, dass es Arbeitnehmenden heute nicht mehr um irgendeinen Arbeitsplatz geht. Sie reflektieren immer stärker, ob ihre Arbeit für sie wirklich ein Gewinn ist. Wenn dafür bei Unternehmen nicht bald ein Verständnis entsteht, droht ihnen eine Kündigungswelle.

Spannend ist, dass sich hier ein Trend zur "Generation Work-Happiness" abzeichnet, insbesondere die jüngeren Befragten streben einen Jobwechsel für mehr Freude an der Arbeit an.

79 % der 18-24 Jährigen denken darüber nach ihren Job zu wechseln, um glücklicher zu sein. Davon planen 45 % den Jobwechsel bereits aktiv.

Bei den älteren Befragten ist die Jobwechsel-Bereitschaft deutlich geringer. Mehr als die Hälfte der 55-65 Jährigen (55 %) schließt es grundsätzlich aus, den Job zu wechseln, um glücklicher zu sein. Von den 45 %, die sie einen Jobwechsel vorstellen können, sind nur 9 % bereits aktiv in der Planung.

Dieser Generationseffekt zeigt deutlich, dass Freude an der Arbeit für (Post-)Millennials und Gen Z zunehmend wichtiger ist. Und das ist nicht zu unterschätzen, denn genau diese Altersgruppe wird bis 2025 die globale Workforce dominieren. Wer Talente anziehen und dauerhaft halten möchte, muss Arbeit also so gestalten, dass sie allen im Team Freude bereitet.



Die 3 wichtigsten Faktoren bei der Job-Entscheidung

Ist die Entscheidung für einen Jobwechsel erst einmal gefällt, steht die Jobsuche an. Keine schlechte Situation in einem Arbeitsmarkt, in dem der längere Hebel zunehmend auf Seiten der Arbeitnehmenden sitzt. Während in vielen Branchen Unternehmen im War for Talents um geeignete Neuzugänge konkurrieren, können Arbeitnehmende zunehmend wählerischer in ihrer Entscheidung sein, wo sie gern arbeiten möchten.

Auf einem „Arbeitsnehmermarkt“ ist es nicht ungewöhnlich, dass Kandidat*innen die Wahl zwischen mehreren Jobange-

boten haben und Stellen, die ihren Kriterien nicht entsprechen, einfach ablehnen. **Doch welche Faktoren beeinflussen die Entscheidung für oder gegen einen Job?**

In den letzten Jahren haben viele Unternehmen in fancy Offices und Tischtennisplatten investiert, um neue Talente anzuziehen. Nun stellt sich natürlich die Frage, ob die typischen New-Work-Benefits wirklich eine entscheidende Rolle bei der Jobentscheidung spielen. Nein, ist hier die klare Antwort. Entgegen der üblichen Klischees sind der Tischkicker, das coole Büro und unbegrenzter Urlaub natürlich nice-to-have – haben aber nur einen geringen Einfluss auf die Jobentscheidung.

Auch Faktoren wie die öffentliche Positionierung zu gesellschaftspolitischen Themen sowie aktives Engagement um Diversität und Inklusion werden nur von weniger als der Hälfte der Befragten als wichtige Kriterien bei der Entscheidung für einen Job eingestuft. Hier gab es keine gravierenden Unterschiede zwischen den Altersgruppen und Unternehmensarten.

Worauf kommt es dann an? Bei der Entscheidung zwischen mehreren Jobangeboten sind den Befragten drei Faktoren besonders wichtig:



Der Faktor Gehalt fließt bei den mit Abstand meisten Befragten in die Jobentscheidung ein: Für 91 % ist die Summe auf dem Gehaltszettel ein wichtiges Kriterium.



Ähnlich wichtig wie das Gehalt ist für viele Sicherheit: 88 % gaben diese als wichtigen Entscheidungsfaktor für oder gegen einen Job an. Dies könnte zum Teil auf die Corona-Pandemie und die damit verbundene Arbeitsplatzunsicherheit in vielen Branchen zurückzuführen sein.



Spannende Projekte und Arbeitsinhalte folgen an dritter Stelle: Bei der Jobentscheidung sehen es 75 % als wichtiges Kriterium, ob sie in ihrem neuen Job an Dingen arbeiten, die ihnen Freude bereiten.



Das heißt natürlich nicht, dass Office-Yoga und Spielekonsolen ab sofort abgeschafft werden sollten. In puncto Talentsuche, sollten Unternehmen nicht darauf setzen sich mit Obstkorb & Co. von der Konkurrenz abzuheben. Stattdessen sollten sie in Stellenausschreibungen und im Bewerbungsprozess die Faktoren adressieren, die Kandidat*innen bei der Jobentscheidung wirklich wichtig sind.

Insbesondere, wenn sich der Arbeitsmarkt dahin entwickelt, dass sich Unternehmen zunehmend bei Kandidat*innen bewerben müssen – und nicht mehr umgekehrt.

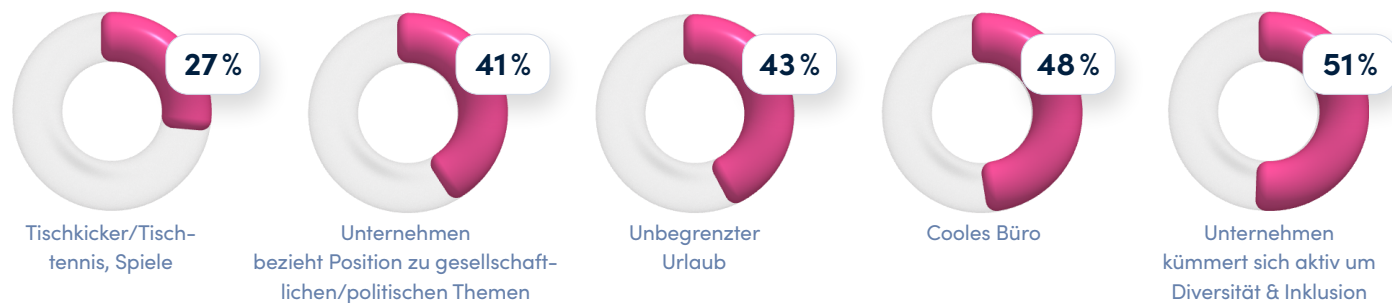
Spannend: Das Gehalt scheint in der Agenturbranche weniger ausschlaggebend zu sein: Nur 69% stufen es als wichtigen Faktor bei der Jobentscheidung ein. Für Agenturler sind neben spannenden Projekten und Arbeitsinhalten (7%) vor allem flache Hierarchien (75%) und ein cooles Büro (72%) am wichtigsten.

Wie wichtig sind dir folgende Faktoren bei der Entscheidung für einen Job?

Top 5



Bottom 5



Part 2

**Welche Faktoren
uns bei der
Arbeit happy
machen.**





Die 4 wichtigsten Work-Happiness-Faktoren

Wir halten fest: Work-Happiness spielt eine zunehmend wichtigere Rolle, vor allem für die jüngere Generation. Wer unglücklich in einem Job ist, ist eher bereit den Job zu wechseln. Doch auch Personen, die bereits recht happy sind, scheuen in Aussicht auf noch mehr Freude an der Arbeit nicht vor einem Jobwechsel zurück. Nur wenn Unternehmen wissen, wie Arbeit gestaltet sein muss, damit sie glücklich macht, können sie langfristig Talente halten.

Die Millionen-Euro-Frage: Welche Faktoren haben den größten Einfluss auf die Work-Happiness? Der erste Antwort-Impuls ist hier wahrscheinlich "Das kommt drauf an". Auf die Branche, die Position im Unternehmen, das Alter oder Geschlecht. Ganz so individuell wie man vielleicht annehmen mag, ist die Antwort darauf, was im Job glücklich macht, jedoch nicht. Vier Faktoren scheinen besonders wichtig für die Work-Happiness zu sein.

Egal ob alt oder jung, weiblich, männlich oder divers, Führungskraft oder Angestellte*r, Agenturler oder Konzernmitarbeiter*in – für die Befragten haben diese Dinge Einfluss auf die Freude bei der Arbeit:



Work-Happiness-Faktor #1: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die meisten der Befragten macht es glücklich, wenn sich Job und Privatleben miteinander vereinbaren lassen. Für 88 % ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wichtig, um Freude an der Arbeit zu haben.

Vereinbarkeit versteht sich jedoch nicht als strikte Trennung zwischen Arbeit und Privatem, im Sinne der klassischen Work-Life-Balance. Nur 52 % der Befragten sind der Meinung, dass es klare Grenzen zwischen beruflichem und privatem geben muss – und setzt diese auch. Weitere 19 % wünschen sich zwar eine strikte Abgrenzung, schaffen es aber nicht diese umzusetzen. Wenig überraschend, denn in Zeiten von Remote Work und flexibler Arbeitszeiteinteilung wird die klassische Work-Life-Balance immer mehr zum Drahtseilakt.

Viele Wissensarbeitende brauchen heute nur einen Laptop und Internet, um zu arbeiten. Braucht es überhaupt noch eine

klare Trennung, wenn die Vermischung von Arbeit und Freizeit für viele längst Realität ist? Nein, finden 29 % der Befragten. Sie wünschen sich stattdessen, dass Berufs- und Privatleben gut integrierbar sind und lassen die Grenzen sogar (bewusst) verschwimmen. Stichwort Work-Life-Integration.

Aber bedeutet mehr Freiheit, das Leben in Einklang mit der Arbeit zu gestalten (und nicht abseits davon), auch mehr Work-Happiness? Nach den Studien-Ergebnissen zu urteilen, ist das der Fall. Von den Personen, die Arbeit und Freizeit bewusst vermischen, sind 61 % glücklich oder sehr glücklich mit ihrer aktuellen Arbeitssituation. Der Anteil bei den Personen, die Berufs- und Privatleben klar abgrenzen, liegt hingegen bei 42%.



Tobias

● Co-Founder und CEO von awork

Meetings wahlweise von zuhause abzuhalten, privaten Terminen auch mal in der Arbeitszeit nachzukommen und berufliche Mails – wenn es denn passt – auch am Wochenende zu beantworten. Das bedeutet mehr Flexibilität und erfüllt gleichzeitig den Wunsch nach mehr Selbstbestimmung und Freiraum in der eigenen Arbeitsgestaltung. Und das macht viele glücklich.

Hinsichtlich des Arbeitsortes der Befragten fällt auf: 70% der Personen, die angeben überhaupt nicht glücklich mit ihrer Arbeitssituation zu sein, arbeiten ausschließlich im Büro.

Da wundert es nicht, dass das Arbeitsmodell auch einen Einfluss auf die Jobwechsel-Bereitschaft hat. 61% der ausschließlich im Büro Arbeitenden planen bereits aktiv einen Jobwechsel. Zum Vergleich: Von den Personen in einem hybriden Arbeitsplatzmodell sind 23% aktiv auf der Suche nach einem neuen Job, bei den remote Arbeitenden sind es sogar nur 16%. Macht ein flexibles Arbeitsplatzmodell also glücklicher?



Tobias

● Co-Founder und CEO von awork

Drei Gründe kommen für die großen Unterschiede in der Wechselbereitschaft je nach Arbeitsmodell in Frage. **Erstens:** diejenigen, die bereits heute hybrid oder ganz remote arbeiten, haben ihre Arbeitgeberwahl bewusster daraufhin getroffen und sind daher zufriedener.

Zweitens: die höhere Flexibilität der Hybrid- und Remote-Arbeit erleichtert die Vereinbarkeit des Berufs- und Privatlebens, der wichtigste Happiness-Faktor im Job. **Drittens:** Ein Großteil der heutigen Büroumgebungen sind veraltet, starr und unmotivierend und fördern daher die Wechselbereitschaft.

Work-Happiness-Faktor #2: Attraktives Gehalt

Glück steht über dem Gehalt – diese These wird im New Work Kontext oft aufgestellt. Insgesamt bleibt ein attraktives Gehalt für die meisten Befragten aber einer der wichtigsten Faktoren, um im Job glücklich zu sein. Eine angemessene Summe auf dem Lohnzettel gehört also zwar zu den Grundvoraussetzungen für die Work-Happiness, aber Geld allein macht auch im Arbeitskontext nicht glücklich. Ein großer Anteil der Befragten ist bereit für mehr Freude an der Arbeit auf einen Teil ihres Gehalts zu verzichten.

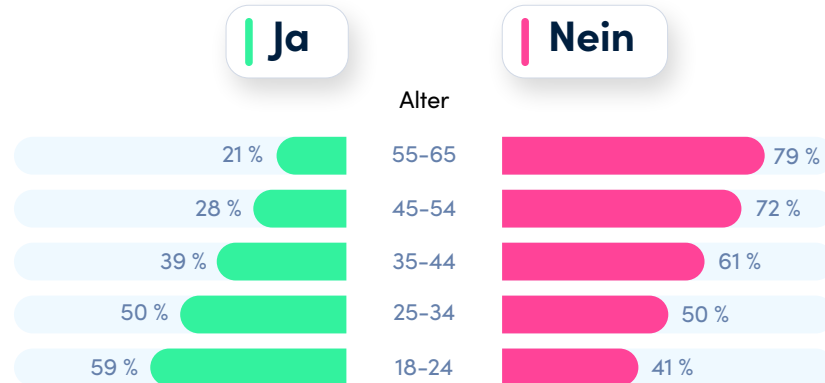
38% würden für mehr Work-Happiness ein Fünftel ihres Gehalts oder mehr einbüßen.

Mehr Glück oder mehr Geld? Für die übrigen 62% ist die Antwort letzteres. Sie sind nicht bereit für mehr Freude an der Arbeit etwas von ihrem Einkommen abzugeben. Auffällig ist, dass die ältere Generation in dieser Gruppe einen besonders

hohen Anteil ausmacht. Nur 21% der 55-65 Jährigen sind für mehr Happiness im Job zu Gehaltseinbußen bereit.

Die Bereitschaft zum Gehaltsverzicht fällt bei der jungen Generation deutlich höher aus: 59% der 18-24-Jährigen sind bereit für mehr Work-Happiness ein niedrigeres Gehalt in Kauf zu nehmen. 13% davon würden sogar auf die Hälfte oder mehr verzichten. Zum Vergleich: Bei den 55-65 Jährigen sind es nur 3%.

Würdest du für mehr Freude an der Arbeit einen Teil deines Gehalts einbüßen?



Auch in der Geld-oder-Glück-Frage zeichnet sich also die Generation Work-Happiness ab. Warum ist der jüngeren Generation die Freude an der Arbeit so viel mehr wert als dem Durchschnitt?



Tobias

Co-Founder und CEO von awork

Ein offensichtlicher Grund dafür, dass die junge Generation eher zum Gehaltsverzicht bereit ist: mit dem Alter steigende Fixkosten. Wer ein Haus finanziert, eine Familie ernähren muss oder sich vielleicht auch einfach an einen gewissen Lebensstandard gewöhnt hat, ist natürlich auf ein bestimmtes Einkommen angewiesen – und deshalb nicht mehr bereit etwas davon einzubüßen. Bei jungen Menschen sieht das noch anders aus. Ein weniger klarer Grund, von dem ich aber überzeugt bin: Zwischen den Altersgruppen klafft die Bereitschaft auseinander, welche Arbeitsumstände man bereit ist zu tolerieren und welche nicht. Junge Menschen kennen viel besser ihren eigenen Wert und bewerten die Freude an der Arbeit höher.

Insgesamt wird klar, dass Work-Happiness für (Post-) Millennials und die Gen Z einen deutlich höheren Stellenwert einnimmt. Unternehmen sollten den Fokus also darauf setzen, Arbeit so zu gestalten, dass sie glücklich macht. Allein mit Geld hält man keine Talente mehr.

Work-Happiness-Faktor #3: Entgegengebrachtes Vertrauen

Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser? Nein, darüber sind sich die Befragten einig. **Für 89% ist entgegengebrachtes Vertrauen wichtig, um in ihrem Job glücklich zu sein. Damit gehört es zu den wichtigsten Work-Happiness-Faktoren.**

Unabhängig davon in welchem Arbeitsplatzmodell, in welcher Branche und in welcher Position sie arbeiten, wünschen sich die meisten Befragten Vertrauen darin, dass ihnen übertragene Aufgaben auf die eigene Art und Weise erledigt werden – ohne Micromanagement und pausenlose Kontrolle á la “Big Boss is watching you”.

Für Unternehmen bedeutet das, dass sie es sich zur Mission machen sollten, eine entsprechende Vertrauenskultur aufzubauen. Diese kann einen großen Beitrag dazu leisten, dass Mitarbeitende mehr Freude an der Arbeit haben.

Work-Happiness-Faktor #4: Gute Beziehungen zum Team und Vorgesetzten

Team work makes the dream work. Ein Team, das effektiv zusammenarbeitet, ist entscheidender Faktor für den Unternehmenserfolg. Doch nicht nur für Unternehmen sind Teamdynamiken wichtig, sie scheinen auch einen großen Einfluss auf die Work-Happiness zu haben. Der zwischenmenschliche Aspekt ist also von zentraler Bedeutung dafür, wie glücklich wir im Job sind.

88% nennen gute Beziehungen zu Team und Vorgesetzten als wichtigen Work-Happiness-Faktor.



Doch was bedeutet „gute Beziehungen“ genau. Und wie sollte die Zusammenarbeit im Idealfall aussehen?

Good Vibes machen Teams happy

Im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit Kolleg*innen lautet das Stichwort: **Positive Arbeitsumgebung**. Die Befragten stufen emotionale Faktoren – gegenseitige Unterstützung, Harmonie und motivierte Stimmung – als wichtigste Kriterien für happy Teamwork ein. Erst danach folgen fachliche Faktoren.

Interessant: Privater Austausch und Aktivitäten außerhalb der Arbeit (Firmenevents, Ausflüge, gemeinsame Pausen) werden als am unwichtigsten eingestuft. Es scheint also in Sachen glückliche Zusammenarbeit vor allem auf die zwischenmenschlichen Komponenten im beruflichen Kontext anzukommen.



Sehr wichtig

Gegenseitige Unterstützung

Harmonie

Motivierte Stimmung

Regelmäßiger fachlicher Austausch

Zusammenarbeit an Themen

Fachliches Know-How

Interesse am Erfolg anderer

Transparenz

Regelmäßiger privater Austausch

Gemeinsame Pausen

Gemeinsame Firmenevents




Überhaupt nicht wichtig

● kollaborativ ● emotional
● fachlich ● privat

Führungskultur für mehr Freude an der Arbeit

Neben guten Beziehungen zu anderen Teammitgliedern, beeinflusst auch das Verhältnis zu Vorgesetzten die Work-Happiness. Schlechtes Führungsverhalten zählt zu den größten Stressfaktoren im Job. Aber wie führt man happy Teams?

Hier wünschen sich die Befragten vor allem folgendes:

- 
Anerkennung von ihren Chef*innen ist für 61% wichtig und damit der mit Abstand wichtigste Faktor in der Zusammenarbeit mit Vorgesetzten.
- 
Klare Ziele wünschen sich 47% und finden es in puncto Führungsverhalten essentiell, dass klar kommuniziert wird, wo die Reise hingehen soll.
- 
Klare Anweisungen sehen 45% als wichtigen Faktor in der Zusammenarbeit mit Vorgesetzten an. Wer glaubt, dass unbegrenzter Spielraum und Freiheiten glücklich machen, irrt sich.



Tobias

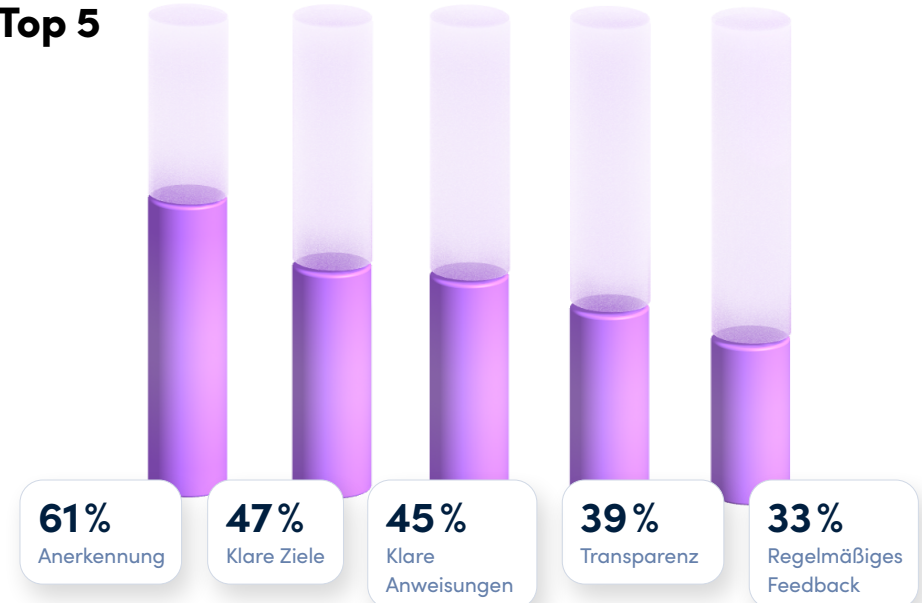
● Co-Founder und CEO von awork

Auf den ersten Blick widersprechen sich die Wünsche nach klaren Zielen und Anweisungen auf der einen und weniger Kontrolle und mehr Gestaltung auf der anderen Seite.

Aber genau hier liegt die notwendige Veränderung der Führungskultur: Teams können sich nur dann eigenverantwortlich und kreativ verhalten, wenn sie klare Ziele und Handlungsrahmen, aber keine detaillierten Tätigkeitsbeschreibungen bekommen. Das 'Wohin?' muss beantwortet werden, nicht das 'Wie?'.

Welche Faktoren sind dir in der Zusammenarbeit mit Vorgesetzten wichtig?

Top 5



Du suchst einen Weg deinem Team klare Ziele und Anweisungen zu kommunizieren und gleichzeitig Transparenz zu schaffen?

Mit dem richtigen Projektmanagement-Tool kannst du dein Team organisieren und stellst sicher, dass alle den Überblick über ihre To-Dos zu behalten. awork ist das Orga-Tool mit Happiness-Garantie: Einfach, übersichtlich, aus Europa. Und richtig hübsch ist es auch noch. Probier's kostenlos aus und mach dein Team glücklich.

//awork.io



Die größten Stressfaktoren im Job

Zum Abschluss werfen wir noch einen Blick auf die Stressfaktoren, denn Freude an der Arbeit kann nur entstehen, wenn diese möglichst niedrig sind. Ähnlich wie bei den Happiness-Faktoren zeigt sich hier ein recht einheitliches Bild über Geschlechter, Branchen, Unternehmenstypen hinweg.

Die meisten von uns stresst:

1. **Zu wenig Gehalt** (39%)
2. **Leistungsdruck** (36%)
3. **Schlechtes Führungsverhalten** (29%)
4. **Zu viel Arbeit** (29%)
5. **Zu viele Nebenaufgaben** (27%)

Die wenigsten von uns stresst:

1. **Zu wenig Arbeit** (7%)
2. **Wenig Eigenverantwortung** (9%)
3. **Wirtschaftliche Instabilität des Unternehmens** (9%)
4. **Zu wenig Mitbestimmung** (10%)
5. **Intransparente Gehälter** (11%)

Basierend auf den vorherigen Ergebnissen überrascht es nicht, dass zu wenig Gehalt von den meisten als Stressfaktoren eingestuft wird.

In der jüngeren Generation ist der Anteil noch höher: 48% der 18- bis 24-Jährigen stresst ihr niedriger Lohn. Gleichzeitig sind ganze 59% dieser Altersgruppe zu Gehaltseinbußen bereit, um glücklicher im Job zu sein. Auf den ersten Blick wirkt dies paradox: Die jüngere Generation ist zwar gestresst von ihrem niedrigem Einkommen, aber gleichzeitig eher dazu bereit etwas davon abzugeben, als die ältere Generation, die diesen Stress weniger stark empfinden. Wie passt zusammen?



Tobias

● Co-Founder und CEO von awork

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Gehalt für viele einfach eine Voraussetzung ist, die stimmen muss, damit Freude bei der Arbeit aufkommen kann. Es gibt jedoch auch eine Reihe ganz anderer Faktoren, die zur Work-Happiness beitragen – das reine Gehalt reicht einfach nicht mehr.

Fazit: Die Zukunft der Arbeitswelt ist joyful

Der Work-Happiness-Report macht deutlich, dass es den meisten Arbeitnehmenden heute um viel mehr als nur irgendeinen Arbeitsplatz geht. Sie wollen Arbeit, die für sie wirklich ein Gewinn ist. Wer im Job unglücklich ist oder die Arbeitsumgebung nicht mehr zeitgemäß findet, zögert nicht vor einem Jobwechsel, um anderswo Erfüllung zu finden.

Insbesondere die jüngere Generation wünscht sich einen Job, der wirklich glücklich macht. Wie schaffen Unternehmen also

eine moderne Arbeitskultur, die für die „Generation Work-Happiness“ attraktiv ist und die Freude an der Arbeit in den Mittelpunkt stellt?

Die Ergebnisse machen deutlich: Wer Talente im Unternehmen halten will, sollte nicht nur die Summe auf dem Lohnzettel erhöhen, sondern auch auf die Bedürfnisse der Angestellten hören. **Neben einem angemessenen Gehalt sehnen sich die meisten nach Vereinbarkeit von Job und Privatem, entgegengebrachten Vertrauen, einem unterstützender und harmonischer Teamarbeit sowie klaren Zielsetzungen und Anerkennung.** Unternehmen, die ihren Mitarbeitenden das bieten, können auch weiterhin im War for Talents bestehen.





Gestatten, wir.

Wir glauben an Arbeit, die allen im Team Freude bereitet. Wir sind davon überzeugt, dass eine gute Arbeitsorganisation und eine moderne Technologie entscheidend für die Happiness von Teams ist. Und genau dort setzt unser **Workmanagement-Tool awork** an.

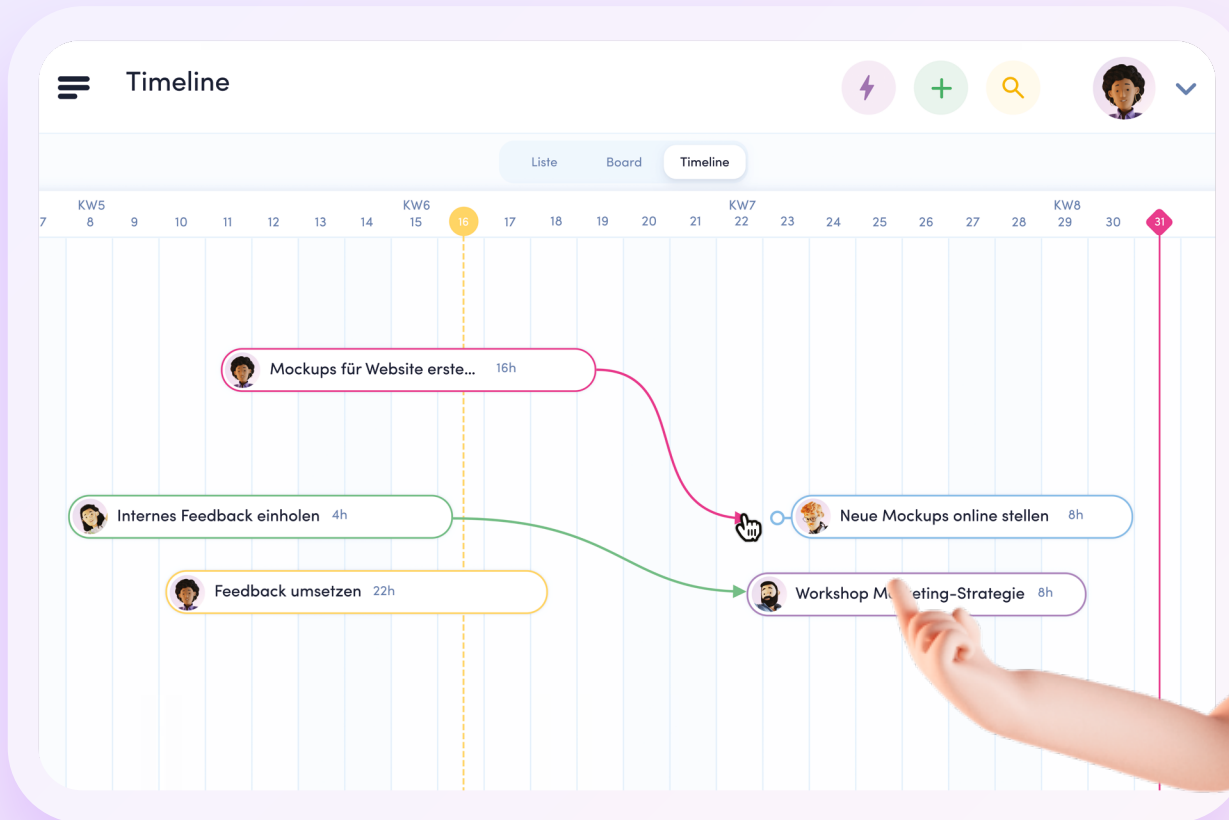
Mit awork stellen wir den digitalen Workplace bereit, den kreative Teams brauchen, um Träume zu verwirklichen – und ebnen den Weg für eine erstrebenswerte Arbeitswelt in der Joy vor Work steht.

Seit 10 Jahren bauen wir Im Herzen Hamburgs Software für bessere Teamarbeit und widmen uns unserer Mission:
for the joy of work.

Unsere Kund*innen planen mit uns Bundestagswahlen und Stadt-Marathons, organisieren die besten Werbekampagnen der Welt, forschen an Krebstherapien und drehen Kinofilme. Wir kriegen ein bisschen Pipi in den Augen vor Stolz, wenn wir so drüber nachdenken.

//awork.io

for the joy of work.



★★★★★
4,7 / 5



Made in EU
GDPR compliant

- ✓ Projektmanagement
- ✓ Teamorganisation

- ✓ Zeiterfassung
- ✓ Aufgabenplanung

