



# Globaler Work Wellbeing Report 2024

**Analyse des weltweit größten Datensatzes  
zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Daten von Indeed.com, 2024, basierend auf der Anzahl der Umfrageantworten weltweit.



**indeed**

## Über Indeed

---

Indeed ist die weltweit führende Jobseite<sup>1</sup> mit 580 Millionen Profilen von Jobsuchenden weltweit.<sup>2</sup> Bei Indeed stehen die Jobsuchenden an erster Stelle. Und Arbeitgebern liefern wir schnell geeignete Matches, um ihre Recruitingbedürfnisse zu erfüllen.

Jeden Tag helfen wir Millionen von Menschen dabei, passendere Jobs zu finden und so ihre Lebenssituation zu verbessern. Dafür kombinieren wir aktuelle KI-Technologie mit menschlicher Urteilskraft und dem Austausch untereinander.

**Quelle:** <sup>1</sup>Comscore, bezogen auf Total Visits, März 2024  
**Quelle:** <sup>2</sup>Indeed Daten (weltweit), Konten von Jobsuchenden mit einer eindeutigen, verifizierten E-Mail-Adresse

**580 Mio**  
Profile von  
Jobsuchenden  
weltweit

Indeed Daten (weltweit), Konten von Jobsuchenden mit einer eindeutigen, verifizierten E-Mail-Adresse

**11**  
geschaltete  
Stellenanzeigen  
pro Sekunde  
weltweit

**880.000**  
neue  
Stellenanzeigen  
pro Monat in  
Deutschland

**Führende**  
App für die Jobsuche  
auf iPhones oder  
Android-Geräten  
in 25 Ländern

Business Category,  
Similarweb, Juni 2023

**> 60**  
Länder mit  
Indeed-Jobseiten und  
**28**  
Sprachen

**5,9 Mio.**  
Bewerbungen  
täglich über  
Indeed  
Schnellbewerbung  
auf Mobilgeräten  
weltweit

**32,5 Mio.**  
Stellenanzeigen  
insgesamt  
auf Indeed

**23,6 Mio.**  
telefonische  
Vorstellungs-ge  
spräche auf  
Indeed weltweit

Januar 2022 bis Juli 2024

Eine Mitteilung von

**LaFawn Davis**

Chief People & Sustainability Officer, Indeed

Es ist wichtig, die sich ändernden Bedürfnisse und Herausforderungen der Mitarbeiter\*innen im Blick zu behalten. Wo auch immer Menschen leben oder arbeiten: Die Chance, bei der Arbeit ihr Potenzial entfalten zu können, ist untrennbar mit ihrer Gesundheit, Freude und Zufriedenheit verbunden. Doch wie können Arbeitgeber ein inspirierendes und ansprechendes Umfeld fördern? Und welche Leistungen bzw. welche Arbeitsumgebung machen Jobsuchende glücklich? Die Ergebnisse des fünften jährlichen und ersten globalen Indeed Work Wellbeing Reports bieten eine einzigartige Perspektive auf die unverzichtbaren Kennzahlen, die zur Wiederbelebung oder Stärkung der Unternehmenskultur beitragen können.

Wir haben mehr als 250 Millionen Datenpunkte von über 25 Millionen Befragten erfasst und sind zu dem Schluss gekommen, dass das Wohlbefinden am Arbeitsplatz trotz unserer Bemühungen noch nicht wieder das Vor-Pandemie-Niveau erreicht hat. Im Gegenteil: In den letzten vier Jahren haben wir einen besorgniserregenden Rückgang festgestellt. Wir müssen uns also verstärkt darauf konzentrieren, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Mitarbeiter\*innen ihr Potenzial entfalten können und sich wohlfühlen. Doch wie gelingt uns dies?

Es liegt an den Arbeitgebern, ein harmonisches Umfeld zu schaffen, in dem Mitarbeiter\*innen Sinn, Karriere und Privatleben so vereinen können, dass sie langfristig wertvolle Beiträge im Berufsleben und in der Gesellschaft leisten. Zugehörigkeit, positive Energie und Inklusion sind von entscheidender Bedeutung und verdeutlichen, dass das soziale Kapital eines Arbeitsumfelds dazu führt, dass Mitarbeiter\*innen eher motiviert, produktiv und engagiert arbeiten.

Unternehmen mit einer hohen Bewertung legen Wert auf die Gesundheit und Zufriedenheit ihrer Belegschaft und profitieren dadurch von verschiedenen Vorteilen. Diese Unternehmen verstehen die verschiedenen Facetten des Wohlbefindens: Mitarbeitergesundheit, Work-Life-Balance, Sinn und persönliche Weiterentwicklung. Mit innovativen Ansätzen wie künstlicher Intelligenz und kompetenzbasiertem Recruiting sowie Richtlinien auf der Basis von DEIB+ schöpfen sie das Potenzial einer florierenden Belegschaft aus. Dies ist mit konkreten Vorteilen verbunden, darunter höhere Produktivität, verbesserte Kreativität und größere Mitarbeiterzufriedenheit.

Dieses Jahr veröffentlichen wir zum zweiten Mal in Folge den sogenannten „Business Case für Work Wellbeing“, inklusive einer Analyse unserer Partner bei Oxford, aus der hervorgeht, dass Unternehmen mit einem höheren Work Wellbeing Score an der Börse besser abschneiden. Und anlässlich der Einführung des Work Wellbeing 100-Index geben wir erstmals die Namen dieser Unternehmen bekannt. Die Daten zeigen, dass Investitionen in unsere Mitarbeiter\*innen einer Investition in unseren Erfolg gleichkommen.

Wir hoffen, dass dieser Bericht Sie dazu inspiriert, konkrete Maßnahmen für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu ergreifen. Sie tragen dadurch zur Schaffung einer Arbeitnehmerschaft bei, die von Wachstum, Erfüllung und immensem Potenzial geprägt ist. Lassen Sie uns gemeinsam ein besseres Arbeitsumfeld für eine bessere Zukunft schaffen.



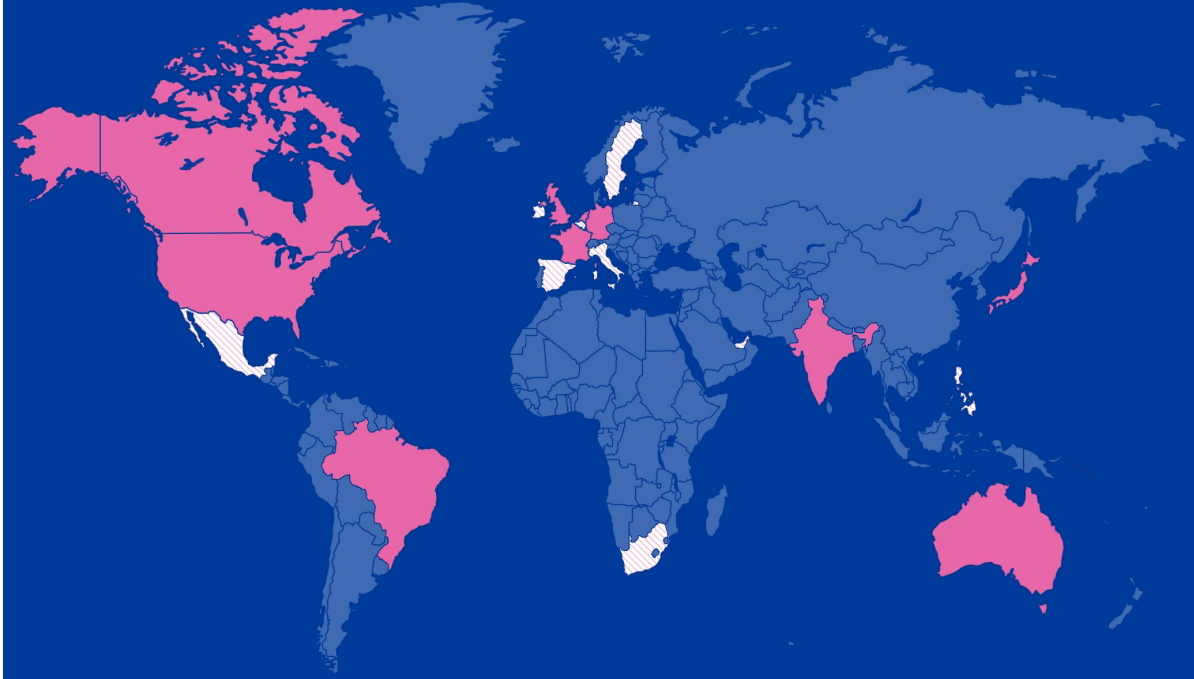
LaFawn Davis

## Indeed Work Wellbeing-Initiative – Globale Reichweite

Indeed hat in 19 Ländern Daten zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz erhoben. Dabei wurden mehr als 250 Millionen Datenpunkte erfasst und mehr als 25 Millionen Einzelpersonen befragt. Es handelt sich um den **weltweit größten Datensatz zum Thema Wohlbefinden am Arbeitsplatz.**<sup>1</sup>

In den USA, in Kanada und in Großbritannien werden die Daten in den [Indeed Unternehmensprofilen](#) öffentlich angezeigt.

**Quelle:** <sup>1</sup> Daten von Indeed.com, 2024, basierend auf der Anzahl der Umfrageantworten weltweit.



■ Daten wurden erfasst und im Bericht berücksichtigt (Australien, Kanada, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Indien, Japan, Brasilien, Niederlande, USA)

■ Daten wurden erfasst, aber nicht im Bericht berücksichtigt

## Methodik

---

In diesem Bericht untersuchen wir Erkenntnisse aus zehn Märkten: Australien, Kanada, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Indien, Japan, Brasilien, Niederlande und USA.

Die Daten wurden im Rahmen der Indeed Work Wellbeing-Umfrage zwischen Oktober 2019 und Januar 2024 erfasst und in Zusammenarbeit mit unserem Partner University of Oxford Wellbeing Research Centre analysiert, mit Unterstützung und Beratung durch Dr. Jan-Emmanuel De Neve und Dr. George Ward.

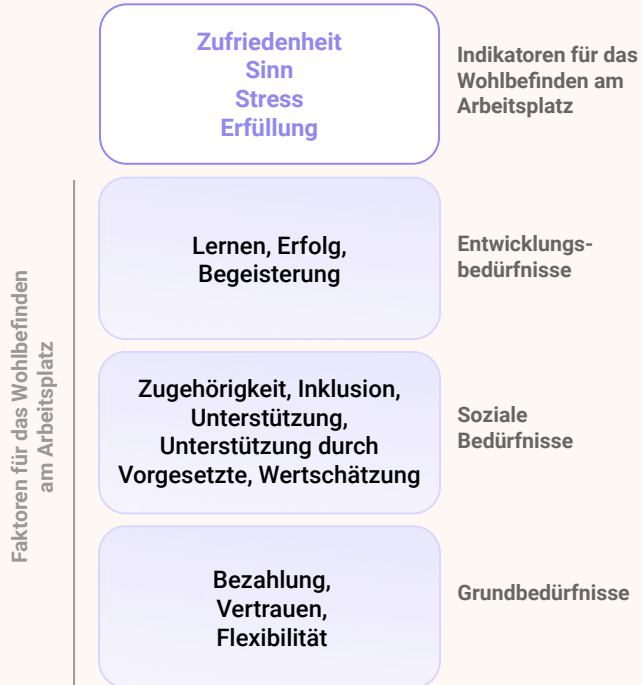
Verwenden Sie bei Verweisen auf diese Studie die folgende Quellenangabe: **Indeed Globaler Work Wellbeing Report 2024, analysiert vom University of Oxford Wellbeing Research Centre mit Unterstützung von Dr. Jan-Emmanuel De Neve und Dr. George Ward.**

## Inhalt

---

<a href="#"><u>Zentrale Ergebnisse</u></a>	7
<a href="#"><u>Abschnitt 1</u></a> – Der Status des Wohlbefindens am Arbeitsplatz: eine globale Chance	8
<a href="#"><u>Abschnitt 2</u></a> – Die Auswirkungen: Zusammenhang zwischen Wohlbefinden am Arbeitsplatz und Geschäftserfolg	20
<a href="#"><u>Abschnitt 3</u></a> – Konkrete Maßnahmen: Strategien zur Optimierung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz	26
<a href="#"><u>Fazit</u></a>	27
Wie Indeed helfen kann	28

## Methodik



**Messung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz:** Gemeinsam mit führenden Expert\*innen für Zufriedenheit und Wohlbefinden haben wir die vier wichtigsten Indikatoren für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz ermittelt: Zufriedenheit, Sinn, Stress und Erfüllung. Darüber hinaus messen wir die 11 Faktoren, die diese Indikatoren beeinflussen.

–

*„Die Kombination dieser vier Indikatoren eignet sich perfekt zur ganzheitlichen Messung des Mitarbeiterwohlbefindens. Der Ansatz entspricht dem, den politische Entscheidungsträger und Statistikbehörden in den OECD-Ländern zur Messung der verschiedenen Aspekte des allgemeinen Wohlbefindens nutzen.“*



**Dr. Jan-Emmanuel De Neve**  
Professor of Economics & Behavioral Science, Leiter des Wellbeing Research Centre an der University of Oxford

## Zentrale Ergebnisse

Aufgrund der anhaltenden Herausforderungen ist das Wohlbefinden am Arbeitsplatz unter den Befragten seit der Pandemie rückläufig und hat sich in den letzten vier Jahren nicht verbessert.

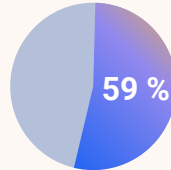
Nur eine erschreckende Minderheit, nämlich 1 von 5 befragten Personen, kann bei der Arbeit ihr Potenzial entfalten. Dies lässt auf Probleme bei allen vier Indikatoren für das Wohlbefinden schließen, insbesondere Stress.

Soziale Faktoren bei der Arbeit haben entscheidenden Einfluss. Da diese kritischen Bedürfnisse jedoch nicht erfüllt werden, gibt es eine Lücke.

In diesem Bericht werden diese Ergebnisse näher beleuchtet und die Vorteile für Unternehmen aufgezeigt, die dem Wohlbefinden am Arbeitsplatz Priorität einräumen. Zudem enthält der Bericht konkrete Schritte für Maßnahmen, die Sie in Ihrem Unternehmen ergreifen können.



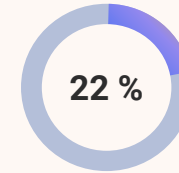
Aus den Antworten der Befragten geht hervor, dass sich das Niveau des Wohlbefindens am Arbeitsplatz seit der Pandemie nicht wieder erholt hat, sondern in den letzten vier Jahren weiter gesunken ist.



Die Mehrzahl der Befragten hat Probleme bei allen vier Indikatoren für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz. So gaben fast 60 % an, dass sie bei der Arbeit größtenteils gestresst sind.<sup>5</sup>



In einer von Oxford durchgeführten Analyse schnitt ein simuliertes Portfolio der Top 100 börsennotierten Unternehmen auf Indeed, die über einen hohen Work Wellbeing Score verfügen, an der Börse besser ab.



Nur 1 von 5 befragten Personen kann bei der Arbeit ihr Potenzial entfalten.<sup>4</sup>

### Zugehörigkeit



### Begeisterung



### Inklusion



Zugehörigkeit, Inklusion und Begeisterung fördern das Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Arbeitgeber erfüllen diese Bedürfnisse jedoch nicht.



Die Unternehmen im Work Wellbeing 100-Index, einem Index der besten Unternehmen in Bezug auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz, übertreffen gemeinsam die Börsen-Benchmarks. Investitionen in das Wohlbefinden kommen also sowohl den Mitarbeiter\*innen als auch dem Unternehmen zugute.

<sup>4</sup>Hinweis: Die Befragten gaben ihre Zustimmung anhand einer Skala von 1 bis 5 an: 5 = Stimme vollkommen zu, 1 = Stimme überhaupt nicht zu. „Potenzial entfalten“ bedeutet, dass jemand bei allen vier Indikatoren für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz (Zufriedenheit, Sinn, Erfüllung, stressfrei) eine 4 oder 5 ausgewählt hat.

<sup>5</sup>Hinweis: Die Befragten gaben ihre Zustimmung anhand einer Skala von 1 bis 5 an: 5 = Stimme vollkommen zu, 1 = Stimme überhaupt nicht zu. Diese Ergebnisse umfassen Befragte, die eine 1, 2 oder 3 ausgewählt haben.

Quelle: Indeed Work Wellbeing-Umfrage, analysiert vom University of Oxford Wellbeing Research Centre.

# Der Status des Wohlbefindens am Arbeitsplatz: eine globale Chance

A short, horizontal line with a color gradient from orange to blue.

## Zentrale Ergebnisse

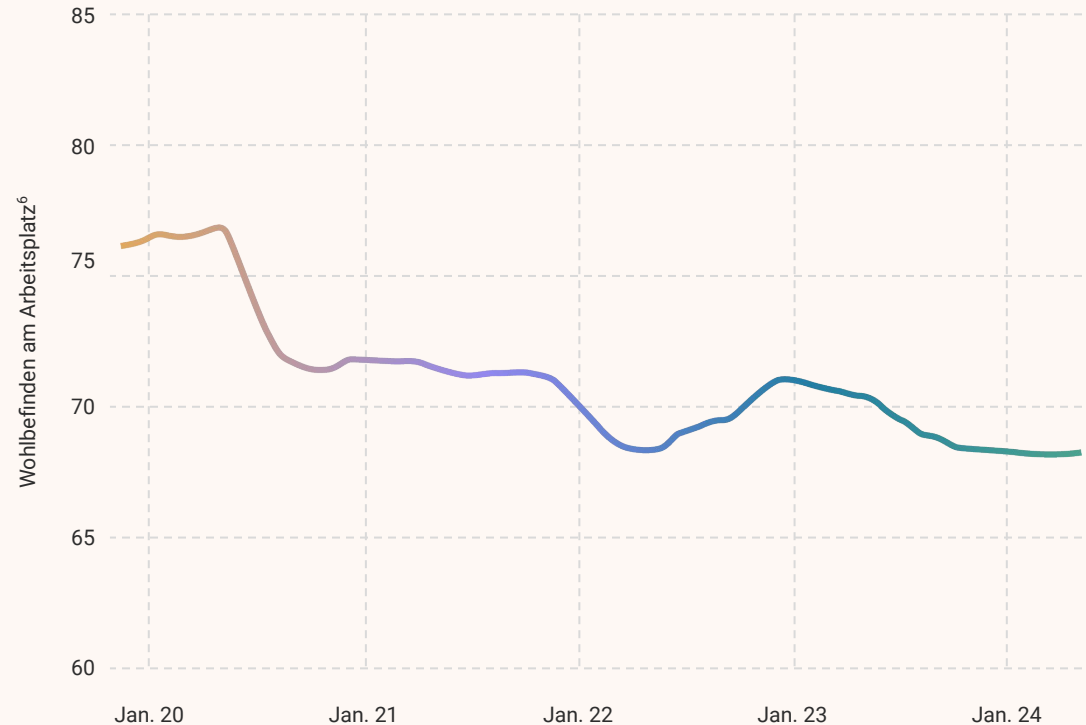
### Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist noch nicht wieder auf dem Vor-Pandemie-Niveau

Ein Blick auf die Antworten der Befragten weltweit zeigt, dass Mitarbeiter\*innen noch nicht wieder das Vor-Pandemie-Niveau erreicht haben. Im Gegenteil: Es ist ein weiterer Rückgang zu beobachten.

Indeed begann im Oktober 2019 mit der Erfassung von Daten zum Wohlbefinden, kurz vor Beginn der Coronapandemie. Entsprechend können wir nun die Trends des Wohlbefindens vor, während und nach der Pandemie sehen – und die daraus resultierenden nachhaltigen Auswirkungen.

Das Diagramm zeigt, *wie* die Mitarbeiter\*innen sich fühlen. Im Bericht befassen wir uns mit dem *Warum* (Faktoren für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz), den *Folgen* (Business Case) und den konkreten *Strategien* für Maßnahmen (Playbook zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz).

### Globales Wohlbefinden am Arbeitsplatz im Zeitverlauf (basierend auf den Antworten von Befragten)



**Hinweis:** Die Daten wurden geglättet, um allgemeine Trends hervorzuheben.

<sup>6</sup>Zusammengesetzte Kennzahl aus Zufriedenheit, Erfüllung, Sinn, Stress (auf einer Skala von 40–100)

**Quelle:** Indeed Work Wellbeing-Umfrage, analysiert vom University of Oxford Wellbeing Research Centre.

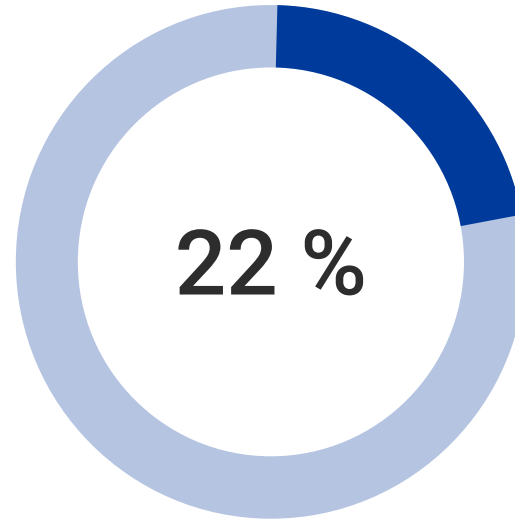
## Zentrale Ergebnisse

### Weltweit können 4 von 5 Befragten bei der Arbeit *nicht* ihr Potenzial entfalten

Eine große Mehrheit – 78 % der Befragten – kann bei der Arbeit nicht ihr Potenzial entfalten. Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist also weltweit eine enorme Herausforderung.

Mitarbeiter\*innen entfalten bei der Arbeit ihr Potenzial, wenn sie hohe Bewertungen für die vier Indikatoren für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz angeben: Zufriedenheit, Erfüllung, Sinn und wenig Stress.

Definitionsgemäß entfalten diejenigen, die sich nicht wohlfühlen, nicht ihr volles Potenzial, und dies hat Folgen sowohl für die Mitarbeitererfahrung als auch die Unternehmensergebnisse.



### der Befragten entfalten bei der Arbeit ihr Potenzial

**Hinweis:** Die Befragten gaben ihre Zustimmung anhand einer Skala von 1 bis 5 an: 5 = Stimme vollkommen zu und 1 = Stimme überhaupt nicht zu. „Potenzial entfalten“ bedeutet, dass jemand bei allen vier Indikatoren für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz (Zufriedenheit, Sinn, Erfüllung, stressfrei) eine 4 oder 5 ausgewählt hat.

**Quelle:** Indeed Work Wellbeing-Umfrage, analysiert vom University of Oxford Wellbeing Research Centre.

## Zentrale Ergebnisse

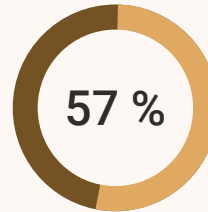
### Stress ist weltweit die Hauptursache für das geringe Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Eine Analyse der vier Indikatoren für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zeigt, dass die Mehrzahl der Befragten in mehreren wichtigen Bereichen Probleme hat. Fast 60 % geben an, dass sie sich bei der Arbeit die meiste Zeit gestresst fühlen, und 57 % sagen, dass sie sich weder insgesamt bei der Arbeit wohlfühlen noch vollkommen zufrieden mit ihrem Job sind.

Während nur 22 % der Befragten bei der Arbeit ihr Potenzial entfalten, deuten diese individuellen Bewertungen an, dass viele sich in bestimmten Bereichen hervortun, es aber nicht schaffen, für alle vier Indikatoren ein konsequent hohes Niveau zu erzielen.

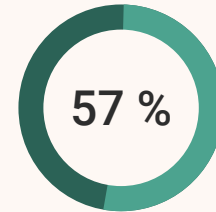
## Globales Niveau der Indikatoren für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz (basierend auf den Antworten von Befragten)

### Zufriedenheit



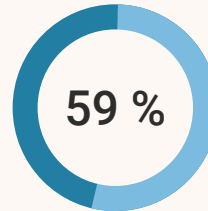
stimmen nicht zu, dass sie sich insgesamt bei der Arbeit wohlfühlen.

### Erfüllung



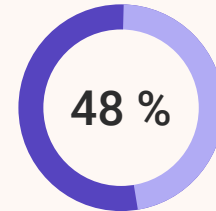
stimmen nicht zu, dass sie Erfüllung in ihrem Job finden.

### Stress



stimmen zu, dass sie sich bei der Arbeit die meiste Zeit gestresst fühlen.

### Sinn



stimmen nicht zu, dass ihre Arbeit für sie einen Sinn hat.

**Hinweis:** Die Befragten gaben ihre Zustimmung anhand einer Skala von 1 bis 5 an: 5 = Stimme vollkommen zu, 1 = Stimme überhaupt nicht zu. Diese Ergebnisse umfassen Befragte, die eine 1, 2 oder 3 ausgewählt haben.

**Quelle:** Indeed Work Wellbeing-Umfrage, analysiert vom University of Oxford Wellbeing Research Centre.

## Zentrale Ergebnisse

### Indikatoren für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz variieren je nach Region und erfordern entsprechend angepasste Strategien

**Sinn steht an erster Stelle:** Sinn ist in jeder Region der Indikator mit der höchsten Bewertung.

**Stress variiert:** Stressfreie Arbeitsumgebungen variieren, bleiben jedoch hinter den anderen Indikatoren zurück.

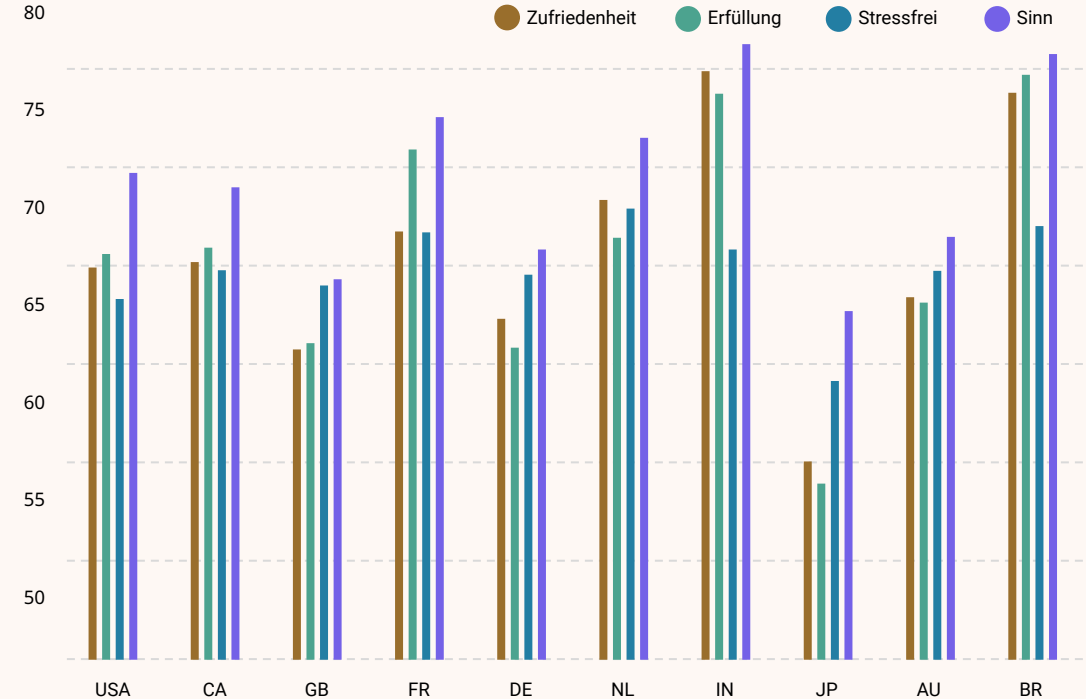
#### Zufriedenheit und Erfüllung sind anscheinend eng miteinander verbunden:

Das Niveau der Zufriedenheit variiert je nach Region und ähnelt in der Regel dem der Erfüllung.

Angesichts dieser Unterschiede wird ein Universalansatz nicht funktionieren. Programme zur Verbesserung des Wohlbefindens müssen an regionale Bedürfnisse und den kulturellen Kontext angepasst werden.

## Regionales Niveau der Indikatoren für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz (basierend auf den Antworten von Befragten)

Hinweis: Aufgrund von Unterschieden bei der Stichprobenzusammensetzung in den verschiedenen Indeed-Märkten sind die Länderdaten nicht direkt miteinander vergleichbar.



Quelle: Indeed Work Wellbeing-Umfrage, analysiert vom University of Oxford Wellbeing Research Centre.

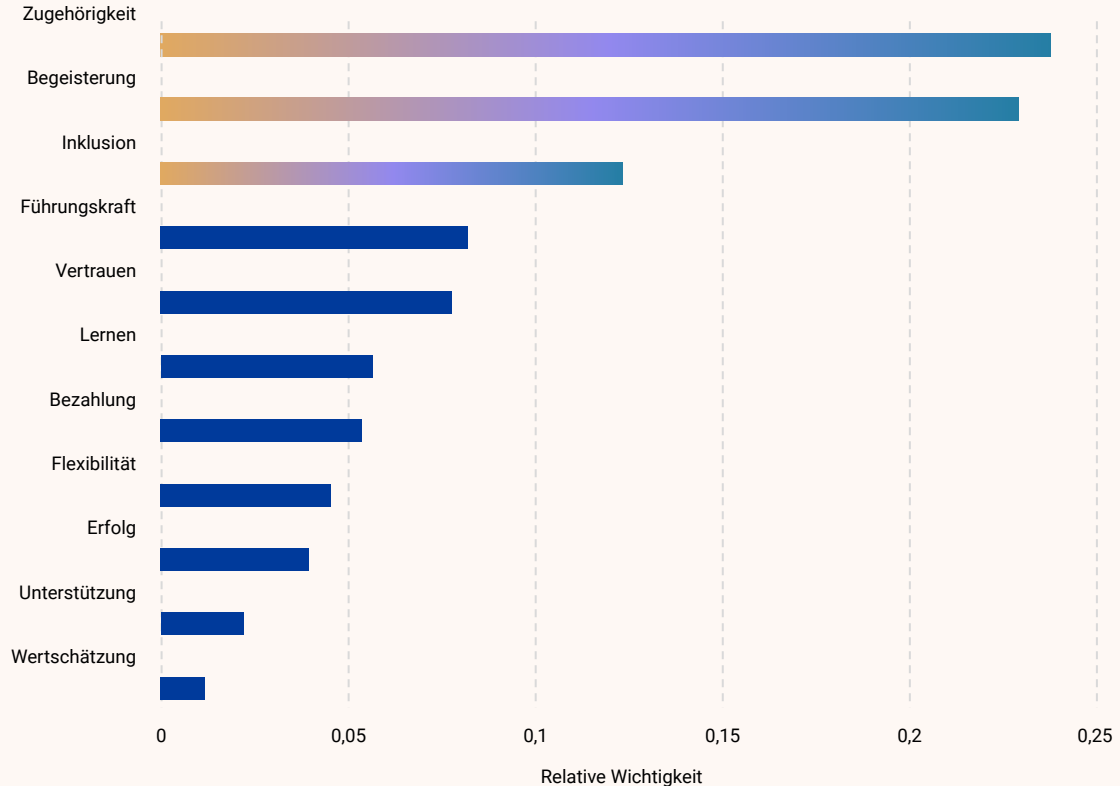
## Zentrale Ergebnisse

### Soziale Faktoren sind weltweit entscheidend für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Die 11 Faktoren zeigen auf, warum Mitarbeiter\*innen sich am Arbeitsplatz wohlfühlen oder nicht und wo der Fokus liegen sollte, um die größtmögliche Wirkung auf das Niveau des Wohlbefindens am Arbeitsplatz zu erzielen.

Anders als oft gedacht haben Faktoren wie Bezahlung und Flexibilität weniger Einfluss auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Stattdessen fällt sozialen Elementen wie Zugehörigkeit und Inklusion eine viel größere Bedeutung zu.

### Wohlbefinden am Arbeitsplatz – globale Analyse der Faktoren (basierend auf den Antworten von Befragten)



**Hinweis:** Relative Wichtigkeit auf der Grundlage eines Beta-Koeffizienten aus einer multivariaten Regression, bei der das Wohlbefinden am Arbeitsplatz die abhängige Variable ist.

**Quelle:** Indeed Work Wellbeing-Umfrage, analysiert vom University of Oxford Wellbeing Research Centre.

## Zentrale Ergebnisse

### Weltweit bleiben wir bei wichtigen Faktoren hinter den Erwartungen zurück

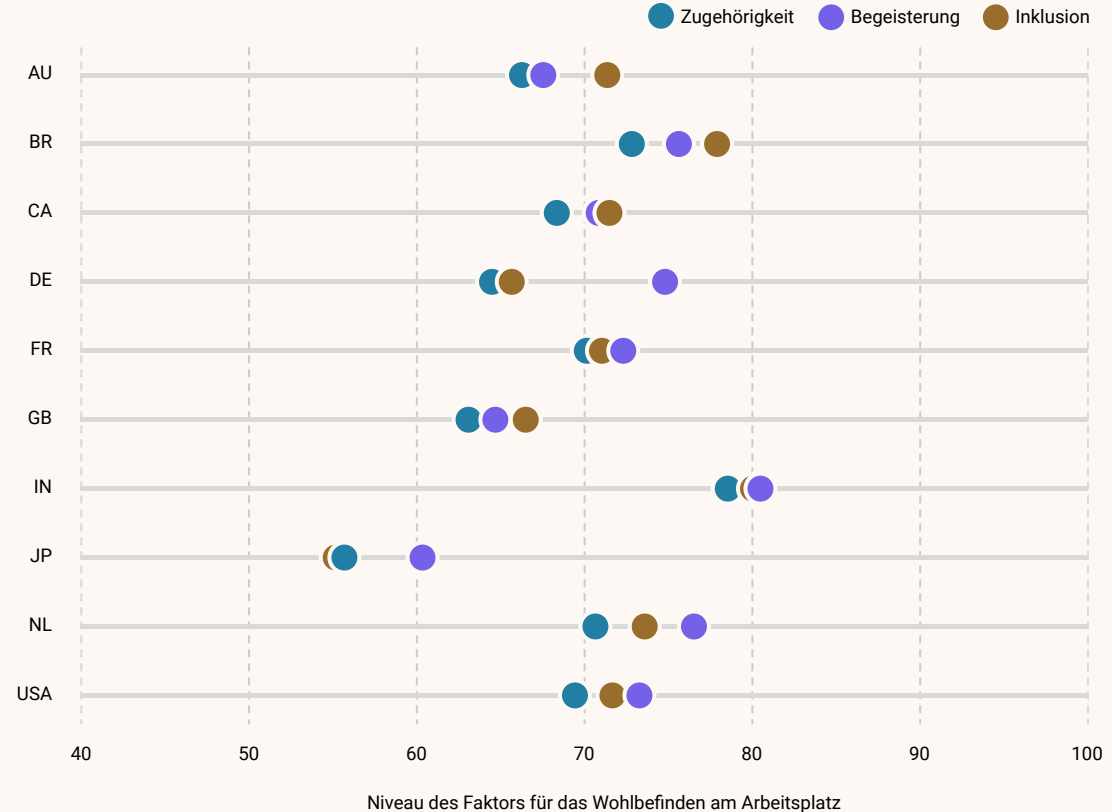
Es klafft eine deutliche Lücke zwischen den wichtigsten Faktoren für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz – Zugehörigkeit, Begeisterung, Inklusion – und den tatsächlichen Mitarbeitererfahrungen.

Insbesondere beim zentralen Aspekt der Zugehörigkeit erzielt nur Indien einen Wert über 72. Weltweit bleibt das Ergebnis hinter den Erwartungen zurück.

Lücken wie diese anzugehen, muss nicht teuer sein. Selbst einfache Strategien wie das Entfernen nicht gendergerechter Sprache aus Stellenanzeigen und eine Option für flexibles Arbeiten können das Gefühl von Inklusion und Zugehörigkeit verbessern. Dies gilt insbesondere für unterrepräsentierte Gruppen, Betreuungspersonen und Menschen mit Behinderung, weil konkrete arbeitsbedingte Stressfaktoren minimiert werden.<sup>6</sup>

**Quelle:** <sup>6</sup> Cunningham, S., Fleming, W., Regier, C., Kaats, M. und De Neve, J. (2024) Work Wellbeing Playbook: A Systematic Review of Evidence-Based Interventions to Improve Employee Wellbeing. World Wellbeing Movement

### Abschneiden der drei wichtigsten Faktoren für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz nach Land (basierend auf den Antworten von Befragten)

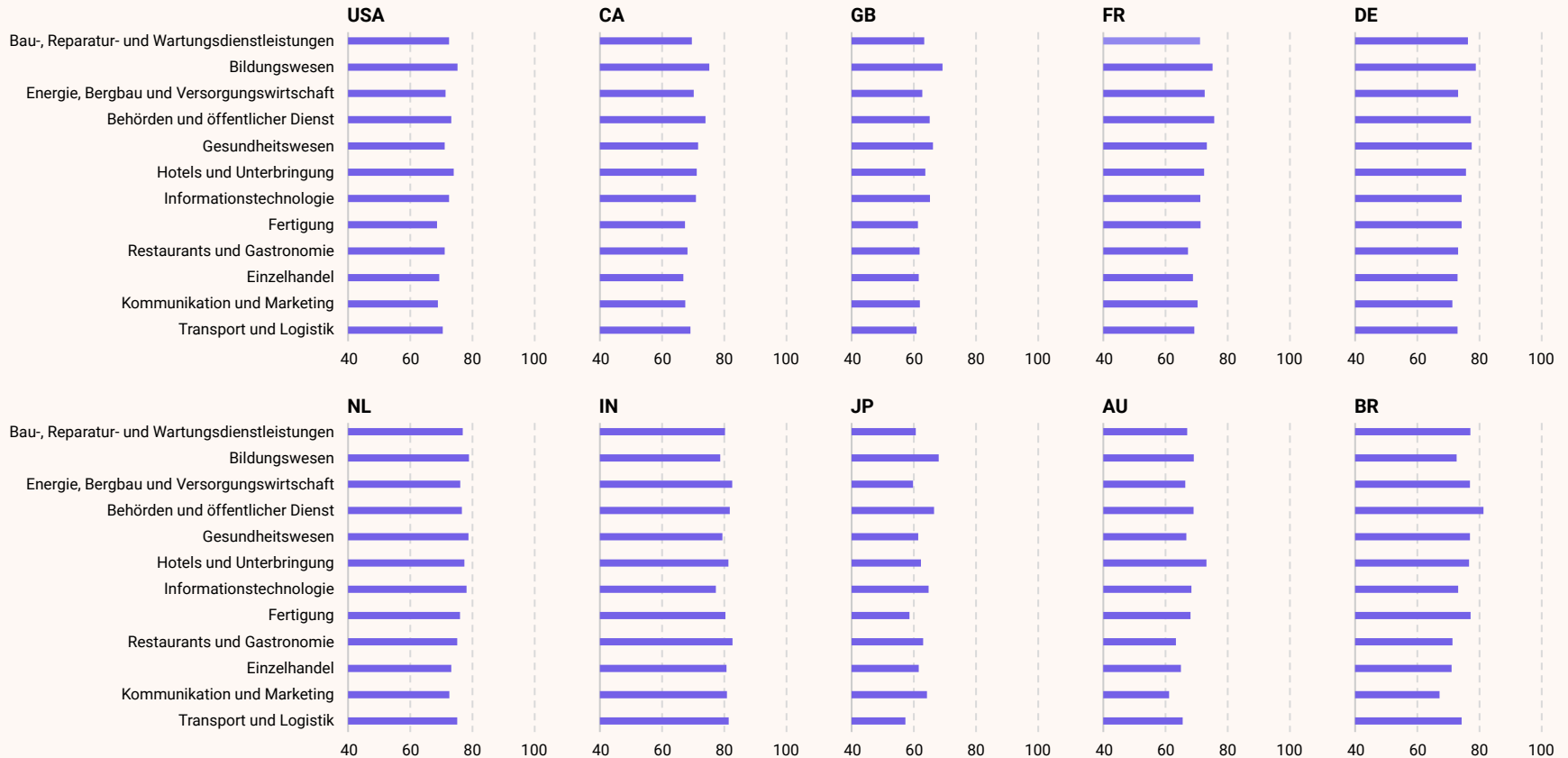


**Quelle:** Indeed Work Wellbeing-Umfrage, analysiert vom University of Oxford Wellbeing Research Centre.

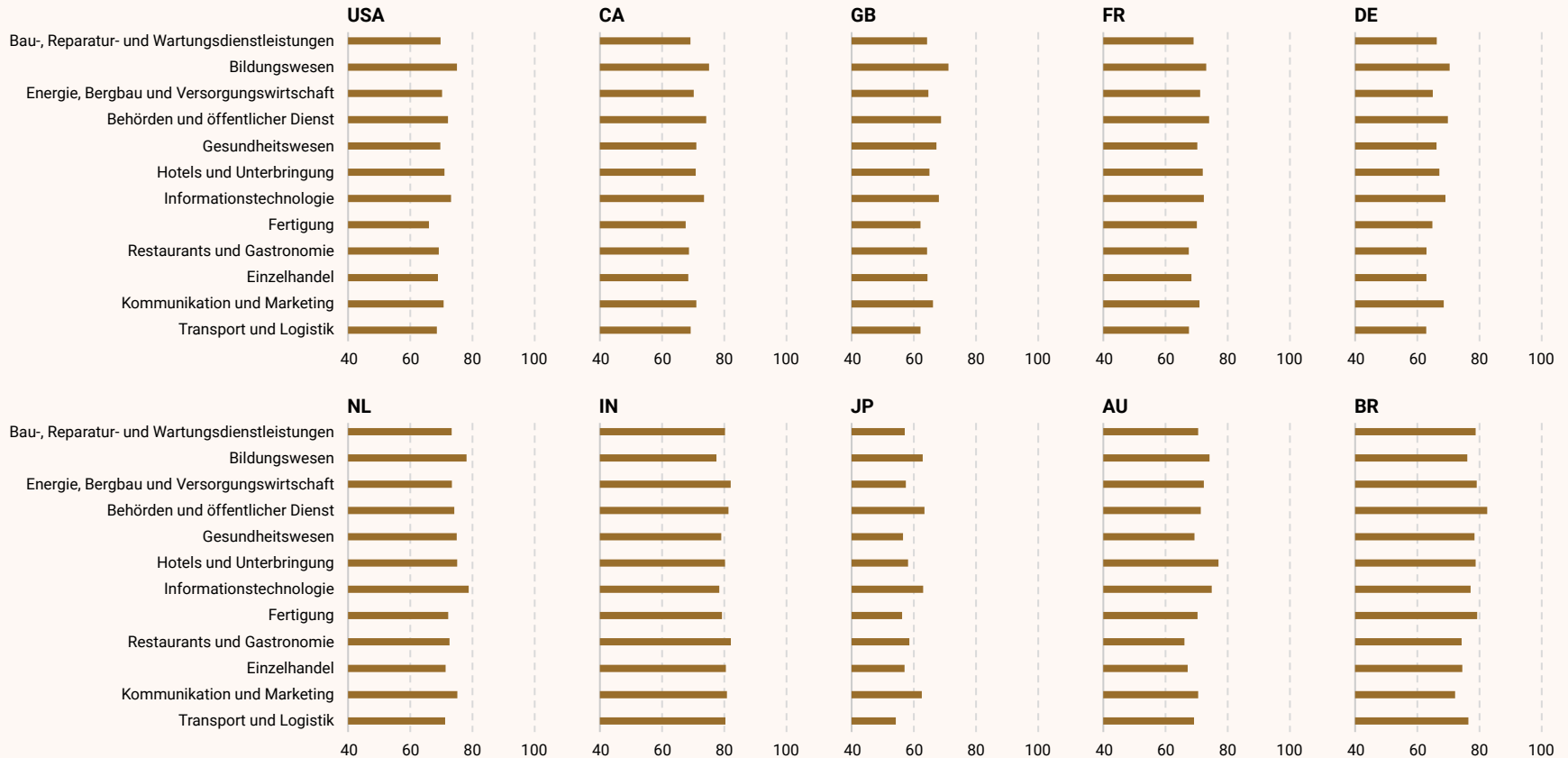
## Analyse der wichtigsten Faktoren für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz nach Branche (basierend auf den Antworten von Befragten): Zugehörigkeit



## Analyse der wichtigsten Faktoren für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz nach Branche (basierend auf den Antworten von Befragten): Begeisterung



## Analyse der wichtigsten Faktoren für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz nach Branche (basierend auf den Antworten von Befragten): Inklusion



## Definition der wichtigsten Faktoren: Zugehörigkeit und Inklusion

Vielfalt beschreibt die demografische Zusammensetzung einer Gruppe.

*Inklusion* ist der Umfang, in dem alle diversen Gruppen bei Unternehmensprozessen und -entscheidungen involviert, gehört und berücksichtigt werden.

*Zugehörigkeit* bedeutet, dass Menschen sich als ihr wahres, authentisches Selbst akzeptiert, sicher und unterstützt fühlen.

Klicken Sie [hier](#),  
um Strategien zu sehen,  
die das Gefühl von  
Zugehörigkeit und  
Inklusion am Arbeitsplatz  
verbessern.

## Was bewirkt für Sie ein Gefühl der Zugehörigkeit?

Das Gefühl, dass ich für mein Unternehmen als Mensch zähle



Freunde bei der Arbeit zu haben



Zu verstehen, wie ich andere Personen/Teams in meinem Unternehmen beeinflusse



Die Unternehmenswerte stimmen mit meinen eigenen Werten überein



Gespräche über nicht arbeitsbezogene Themen mit meinen Kolleg\*innen



Ich werde zu wichtigen internen Besprechungen eingeladen



Einladungen zu informellen Treffen außerhalb der Arbeitszeit



## Was bewirkt für Sie ein Gefühl der Inklusion?

Ich darf meine Meinungen und Ideen zu arbeitsbezogenen Themen frei äußern



Ich kann meine Persönlichkeit zum Ausdruck bringen (durch Kleidung, Frisur usw.), ohne danach beurteilt zu werden



Ich darf meine Meinungen und Ideen zu nicht arbeitsbezogenen Themen frei äußern



Ich habe das Gefühl, dass meine kulturellen Werte respektiert werden



Ich werde nicht nach meinem Hintergrund beurteilt (Kultur, Beruf, Bildung oder persönliche Aspekte)



Ich darf Feiertage feiern, die mir wichtig sind



Menschen zu sehen, deren äußeres Erscheinungsbild meinem ähnelt



**Hinweis:** Teilnehmer\*innen konnten bis zu drei Antworten auswählen.

**Quelle:** *Indeed-Bericht zur Workplace Happiness*, eine beauftragte Studie (n=4.033 Erwachsene in den USA), durchgeführt von Forrester Consulting im Auftrag von Indeed, 2021

## Definition der wichtigsten Faktoren: Begeisterung

Ausgeruhte Mitarbeiter\*innen sind motivierter, produktiver und zufriedener. Arbeitsbezogener Stress raubt Menschen Energie und sollte für ein besseres Wohlbefinden am Arbeitsplatz unbedingt minimiert werden.

Klicken Sie [hier](#),  
um Strategien zu sehen,  
die die Motivation von  
Mitarbeiter\*innen fördern.

## Was bewirkt für Sie ein Gefühl der Begeisterung bei der Arbeit?



**Hinweis:** Teilnehmer\*innen konnten bis zu drei Antworten auswählen.

**Quelle:** *Indeed-Bericht zur Workplace Happiness*, eine beauftragte Studie (n=4.033 Erwachsene in den USA), durchgeführt von Forrester Consulting im Auftrag von Indeed, 2021





# Die Auswirkungen: Zusammenhang zwischen Wohlbefinden am Arbeitsplatz und Geschäftserfolg





Der Business Case für Work Wellbeing

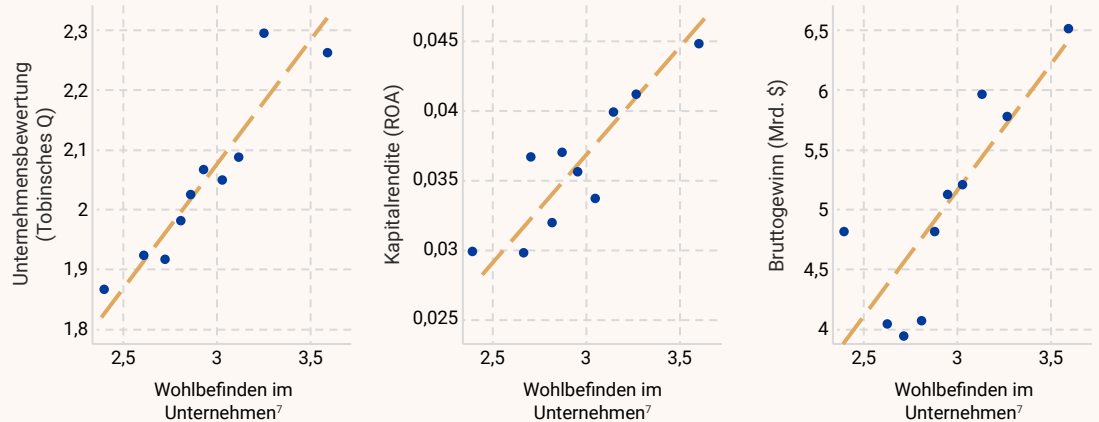
## Je größer das Mitarbeiter-Je größer das Mitarbeiter-wohlbefinden ist, desto höher sind Unternehmensbewertung, Kapitalrendite und Gewinn

Arbeitgeber sollten das Mitarbeiter-wohlbefinden priorisieren, weil dies der richtige Weg ist. Viele glauben jedoch immer noch, dass sie dadurch Abstriche bei anderen Geschäftszielen hinnehmen müssen.

Eine von Oxford durchgeführte Analyse der Indeed-Daten zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz untermauert den Business Case für Work Wellbeing: Ein größeres Wohlbefinden geht einher mit einer höheren Unternehmensbewertung, einer höheren Kapitalrendite und einem höheren Bruttogewinn.

Es wurden 1.782 börsennotierte Unternehmen in den USA untersucht. Dabei wurden Daten von etwa einer Million Mitarbeiterbefragungen in diesen Unternehmen ausgewertet.

### Wohlbefinden im Unternehmen und Geschäftsergebnisse (basierend auf den Antworten von Befragten in den USA)



<sup>7</sup>Zusammengesetzte Kennzahl aus Zufriedenheit, Erfüllung, Sinn, Stress  
Quelle: [Workplace Wellbeing and Firm Performance](#); University of Oxford, Juli 2024.

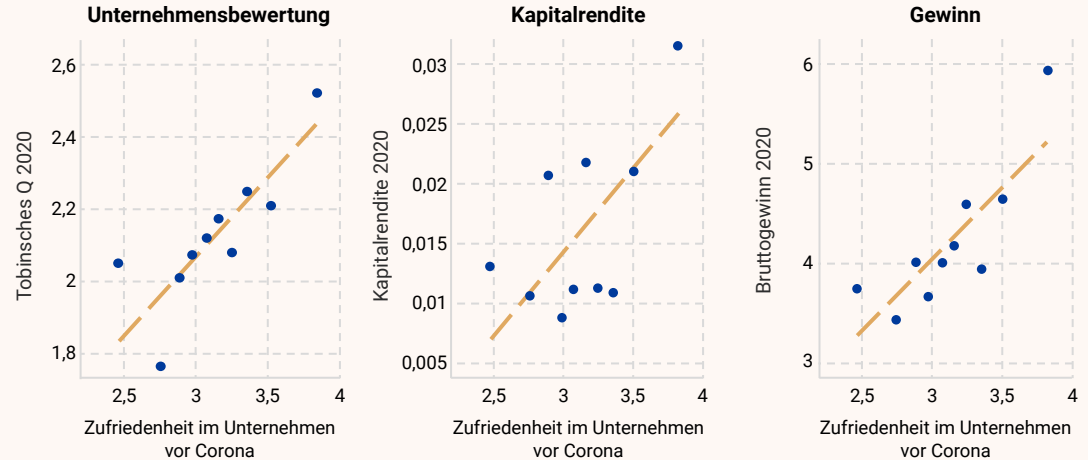
## Das Niveau des Mitarbeiterwohlbefindens lässt auf die künftigen Geschäftsergebnisse schließen

Oxford untersuchte auch, ob zufriedener Mitarbeiter\*innen heute zu besseren künftigen Geschäftsergebnissen führen.

Dabei nutzte Oxford Daten von Anfang 2020 bis zum Höhepunkt von Corona. Das Ergebnis: Unternehmen, die vor Corona zufriedener Mitarbeiter\*innen hatten, schnitten später bei allen drei Leistungsindikatoren besser ab.

Die Mitarbeiterzufriedenheit kann also ein starker Prädiktor für den aktuellen und künftigen Erfolg eines Unternehmens sein.

## Zufriedenheit im Unternehmen vor Corona und Geschäftsergebnisse nach Corona (basierend auf den Antworten von Befragten in den USA)



Quelle: [Workplace Wellbeing and Firm Performance](#); University of Oxford, Juli 2024.

## Unternehmen mit einem hohen Mitarbeiterwohlbefinden schneiden an der Börse besser ab

Oxford simulierte ein Portfolio aus den börsennotierten Unternehmen auf Indeed, die über die 100 besten Work Wellbeing Scores verfügen und im letzten Jahr mindestens 100 Mitarbeiterumfragen durchführten.

Dieses Portfolio wurde mit führenden Benchmarks wie dem S&P 500, Russell 3000 und Nasdaq Composite verglichen. Die Ergebnisse zeigen, dass die betreffenden Unternehmen die Aktienindizes durchweg übertroffen haben.

**Anders ausgedrückt:** Der 2024 Work Wellbeing 100-Index ist kein Index, in den investiert werden kann. Doch wenn Sie im Januar 2021 in die Work Wellbeing 100-Unternehmen investiert hätten, wäre die Rendite im Juli 2024 um 11 % höher gewesen als beim S&P 500.<sup>8</sup>

### Work Wellbeing 100 und Börsenentwicklung



<sup>8</sup> Eine Investition in Höhe von 1.000 \$ in die Work Wellbeing 100 im Januar 2021 wäre bis Juli 2024 auf 1.533 \$ gestiegen, verglichen mit 1.479 \$, 1.408 \$ und 1.401 \$ bei einer Investition in den S&P 500, Nasdaq Composite oder Russell 3000. **Hinweis:** Der Work Wellbeing 100-Index ist kein Index, in den investiert werden kann.

Quelle: [Workplace Wellbeing and Firm Performance](#); University of Oxford, Juli 2024.

## Vorstellung des Work Wellbeing 100

Indeed freut sich, erstmals die Unternehmen bekannt geben zu können, die im Work Wellbeing 100-Index gelistet sind.

Der Work Wellbeing 100-Index ist ein Index auf der Basis des Work Wellbeing Scores. Er zeigt, dass Unternehmen mit einem höheren Work Wellbeing Score gemeinsam die Börsen-Benchmarks übertreffen. Investitionen in das Wohlbefinden kommen also sowohl den Mitarbeiter\*innen als auch dem Unternehmen zugute.

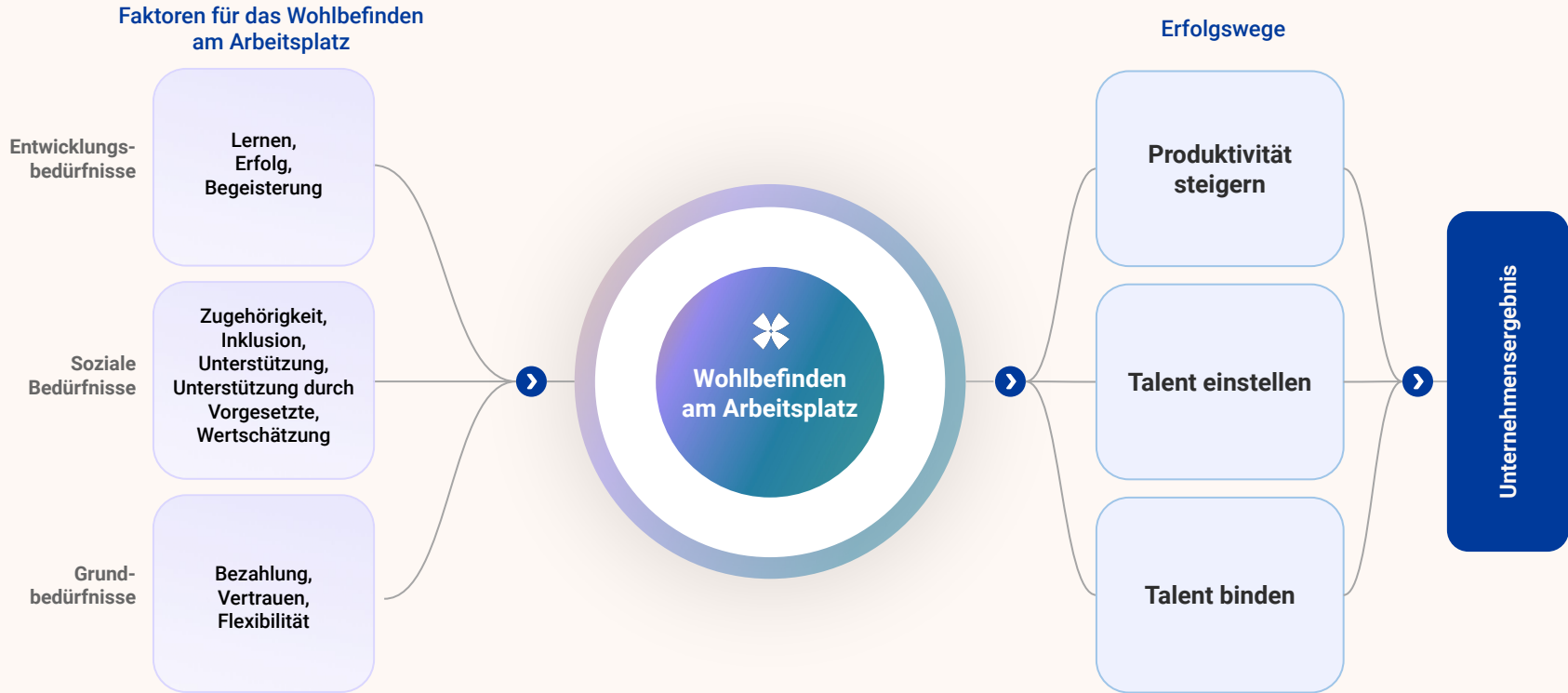
Die Rangliste hebt hervor, welche Unternehmen das Wohlbefinden am Arbeitsplatz priorisieren und sich aktiv für eine bessere Zukunft der Arbeit engagieren. Egal, ob US- oder internationales Unternehmen, börsennotiert oder privat – der Work Wellbeing 100-Index belegt, dass das Wohlbefinden nicht optional, sondern ein Muss zur Verbesserung Ihres Ergebnisses ist.

Erfahren Sie [hier](#) mehr über den Work Wellbeing 100-Index und die vollständige Rangliste der Unternehmen.\*




Rang	Unternehmensname	Börsenkürzel	Branche
1	H&R Block	HRB	Einzel- und Großhandel
2	Delta Air Lines	DAL	Transport und Logistik
3	L3Harris	LHX	Luft- und Raumfahrt, Verteidigung
4	Accenture	ACN	Informationstechnologie
5	Nike	NKE	Einzel- und Großhandel
6	Tradesmen International	BX	Bau-, Reparatur- und Wartungsdienstleistungen
7	Disney Parks, Experiences & Products	DIS	Kunst, Unterhaltung und Freizeit
8	Addus HomeCare	ADUS	Gesundheitswesen
9	IBM	IBM	Informationstechnologie
10	Amazon Flex	AMZN	Transportmanagement

# Wie lässt sich der Zusammenhang zwischen Wohlbefinden und Ergebnissen erklären?



Quelle: De Neve und Ward (2025), Why Workplace Wellbeing Matters, HBR Press.

# Konkrete Maßnahmen: Ihre Strategie zur Optimierung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz

A short, horizontal line with a color gradient from orange to blue.



## Fazit

---

Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist weltweit rückläufig und liegt sogar unter dem während der Pandemie verzeichneten Niveau. Die Hauptursache dafür ist Stress am Arbeitsplatz. Die Auswirkungen dieser Entwicklung gehen über das Arbeitsleben hinaus. Denn das Wohlbefinden von Millionen von Menschen am Arbeitsplatz wirkt sich auf das Wohlbefinden dieser Menschen in ihrem Privatleben aus.

Da wir nun wissen, dass die Faktoren Zugehörigkeit, Inklusion und Begeisterung den größten Einfluss auf das Wohlbefinden haben, können wir daran arbeiten, das Problem weltweit anzugehen.

Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist ein Muss: Unser soziales Kapital entwickelt sich zu unserem wertvollsten Gut. Es ist wichtiger denn je, Menschen in den Mittelpunkt zu stellen. Und angesichts des steigenden Interesses von Investoren, Arbeitgebern und der Gesellschaft insgesamt werden wir feststellen, dass das Mitarbeiterwohlbefinden nicht mehr nur wünschenswert ist, sondern klare geschäftliche Vorteile bietet.

## Wie Indeed helfen kann

- 1. Messen:** Informieren Sie sich über die Stimmung Ihrer Mitarbeiter\*innen, indem Sie noch heute die [Work Wellbeing-Umfrage](#) verteilen.
- 2. Wohlbefinden fördern:** Verbessern Sie das Mitarbeiterwohlbefinden, indem Sie sich auf die wichtigsten in diesem Bericht ermittelten Faktoren konzentrieren oder Ihre eigenen Umfrageergebnisse zurate ziehen. Fördern Sie die Stärken, gehen Sie gegen die Schwächen an und nutzen Sie konkrete Maßnahmen aus dem [Playbook zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz](#).
- 3. Arbeitgebermarke aufbauen:** Betonen Sie die Stärken Ihres Unternehmens in Bezug auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz – in Stellenbeschreibungen und in den Grafiken Ihres Indeed Unternehmensprofils.

Indeed hilft Ihnen gern weiter.

Kontaktieren Sie uns:

<https://de.indeed.com/survey/mc/happiness>

Das Arbeitsumfeld ist offen und jeder wird respektvoll behandelt.

1 2 3 4 5

Stimme überhaupt nicht zu

Stimme vollkommen zu

Meine Arbeit bietet mir ausreichend Flexibilität im Hinblick darauf, wann und wo ich arbeite.

1 2 3 4 5

Stimme überhaupt nicht zu

Stimme vollkommen zu

Die meisten meiner Aufgaben erledige ich gern.

1 2 3 4 5

Stimme überhaupt nicht zu

Stimme vollkommen zu

Ich erreiche bei der Arbeit die meisten meiner Ziele.

1 2 3 4 5

Stimme überhaupt nicht zu

Stimme vollkommen zu

Ich lerne bei der Arbeit häufig Neues dazu.

1 2 3 4 5

Stimme überhaupt nicht zu

Stimme vollkommen zu

Weiter



**indeed**

[go.indeed.com/work-wellbeing](https://go.indeed.com/work-wellbeing)