



Bericht 2025: Wie Wohlbefinden am Arbeitsplatz die Leistung fördert

Eine strategische Voraussetzung für nachhaltigen Erfolg

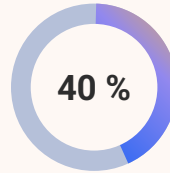


 indeed

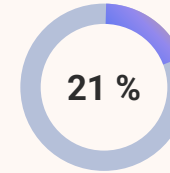
Kurzfassung

Top-Talente von heute wollen mehr als ein gutes Gehalt. Sie suchen Sinnhaftigkeit, möchten unterstützt werden und ihr Potenzial entfalten. Doch nur 21 % der Mitarbeiter*innen geben an, dass sie sich bei der Arbeit wohlfühlen. Das ist ein deutliches Warnzeichen. Wenn das Wohlbefinden am Arbeitsplatz sinkt, steigt der Stress, Mitarbeiter*innen kündigen und die Arbeitsleistung leidet.

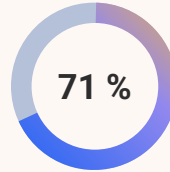
Allerdings trifft auch das Gegenteil zu: Investieren Unternehmen in das Wohlbefinden, sorgen sie für höhere Leistungsfähigkeit, stärkere Mitarbeiterbindung und Anpassungsfähigkeit. Mit Indeed können Unternehmen das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zum Wettbewerbsvorteil machen.



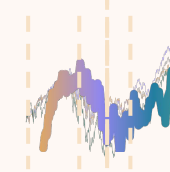
Die Erwartungen der Arbeitnehmer*innen haben sich weiterentwickelt. 40 % der Befragten gaben an, dass ihre Erwartungen höher sind als im Vorjahr – wobei die Generation Z einen noch stärkeren Anstieg verzeichnet.



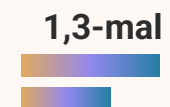
Das Wohlbefinden von Arbeitnehmer*innen ist nach wie vor niedrig. Nur eine*r von fünf Befragten gibt an, bei der Arbeit sein bzw. ihr Potenzial entfalten zu können.¹



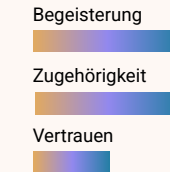
Wohlbefinden und Anpassungsfähigkeit an KI hängen zusammen. Mitarbeiter*innen von Unternehmen, die das Wohlbefinden priorisieren, passen sich eher an KI an als Mitarbeiter*innen von Unternehmen, die dies nicht tun (71 % ggü. 42 %).²



Eine Analyse der Universität Oxford ergab, dass ein simuliertes Portfolio der **100 führenden börsennotierten Unternehmen mit hohen Work Wellbeing Scores auf Indeed die Benchmarks des Aktienmarktes übertrifft.**



Menschen mit einem hohen Wohlbefinden **erreichen ihre Ziele bei der Arbeit 1,3-mal häufiger** als Menschen mit niedrigem Wohlbefinden.



Maßnahmen ergreifen: messen, kommunizieren und in die drei wichtigsten Faktoren für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz investieren – Begeisterung, Zugehörigkeit und Vertrauen.

Bericht von Indeed zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz, basierend auf einer von Forrester Consulting im Jahr 2025 durchgeführten Auftragsstudie (n = 1.500 Erwachsene in Deutschland)

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

²Hinweis: Eine hohe Anpassungsfähigkeit ist definiert als ein Ergebnis von 3,5+ auf einer kombinierten Skala, die Durchschnittsbewertungen von 1 bis 5 für verschiedene Aussagen zur Anpassungsfähigkeit an KI umfasst.

Themen des Berichts

1.

Der wachsende Stellenwert des Wohlbefindens am Arbeitsplatz

2.

Ein Weckruf: Nur ein Fünftel der Mitarbeiter*innen können ihr Potenzial entfalten

3.

Leistung und KI-Anpassungsfähigkeit

4.

Wohlbefinden am Arbeitsplatz zieht Top-Talente an

5.

Zusammenfassung und Maßnahmen



Bericht zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz, basierend auf einer in Auftrag gegebenen Studie (n=1.500 Erwachsene in Deutschland), durchgeführt von Forrester Consulting, 2025

Weitere Einzelheiten zur Methodik finden Sie im [Anhang](#).

FORRESTER

Definition von Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Unter Anleitung führender Expert*innen für Glück und Wohlbefinden messen wir das Wohlbefinden am Arbeitsplatz anhand von vier Schlüsselindikatoren: **Zufriedenheit, Erfüllung, Sinn und Stressfreiheit.**

*„Die Kombination dieser vier Indikatoren eignet sich ideal zur ganzheitlichen Messung des Mitarbeiterwohlbefindens. Der Ansatz entspricht dem, den politische Entscheidungsträger*innen 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



Positiver Einfluss
Zufriedenheit

„Ich fühle mich insgesamt wohl bei der Arbeit.“



Evaluatives Wohlbefinden
Erfüllung

„Ich fühle mich durch meine Arbeit erfüllt.“



Eudaimonisches Glück
Sinn

„Meine Arbeit hat für mich einen Sinn.“



Negativer Einfluss
Stressfreiheit

„Ich fühle mich bei der Arbeit die meiste Zeit gestresst.“



Diese Faktoren sind wichtiger als das Mitarbeitererlebnis. Es geht darum, auf dem Markt wettbewerbsfähig zu bleiben, beim Thema KI einen Vorteil zu haben und im Geschäftsleben erfolgreich zu sein.

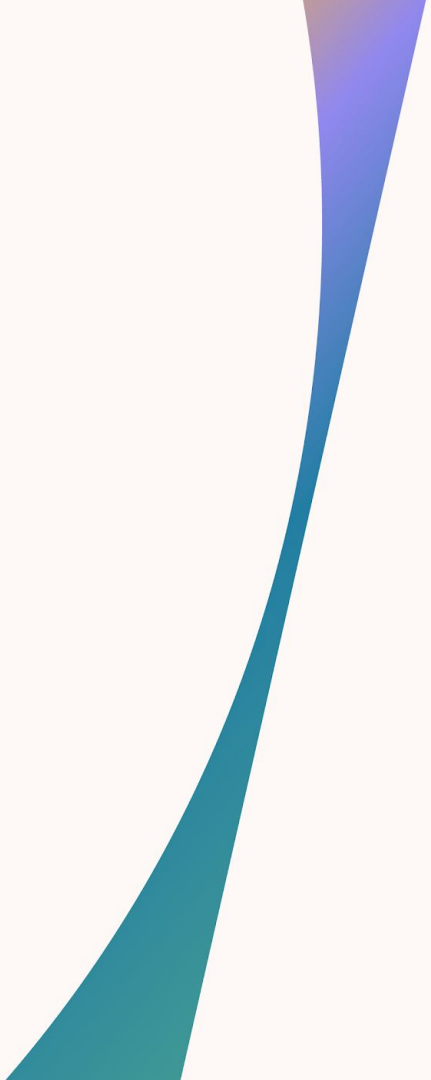


Kyle M.K.

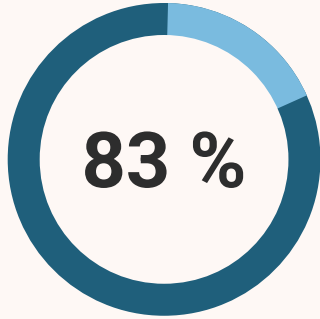
Indeed Senior Talent Advisor

01

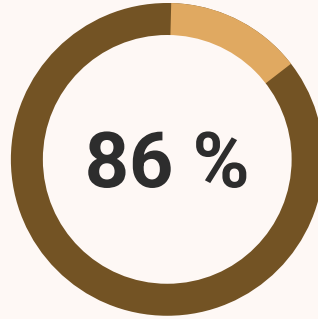
Der wachsende Stellenwert des Wohlbefindens am Arbeitsplatz

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

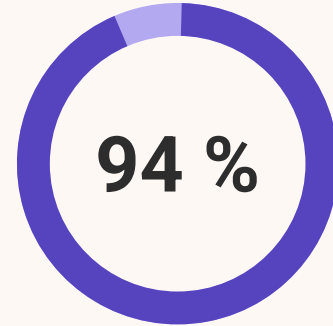
Top-Talente von heute wünschen sich mehr als nur ein gutes Gehalt – sie sind zuversichtlich, dass Zufriedenheit am Arbeitsplatz ein realistisches Ziel ist.



stimmen zu, dass Arbeit
mehr bieten kann als nur ein
Gehalt



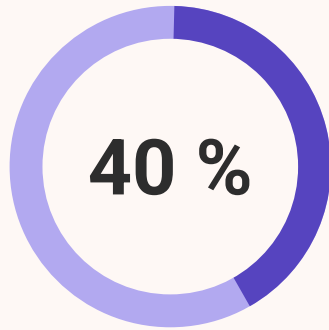
finden es wichtig, für ein
Unternehmen zu
arbeiten, dem ihr Wohlbefinden am
Herzen liegt



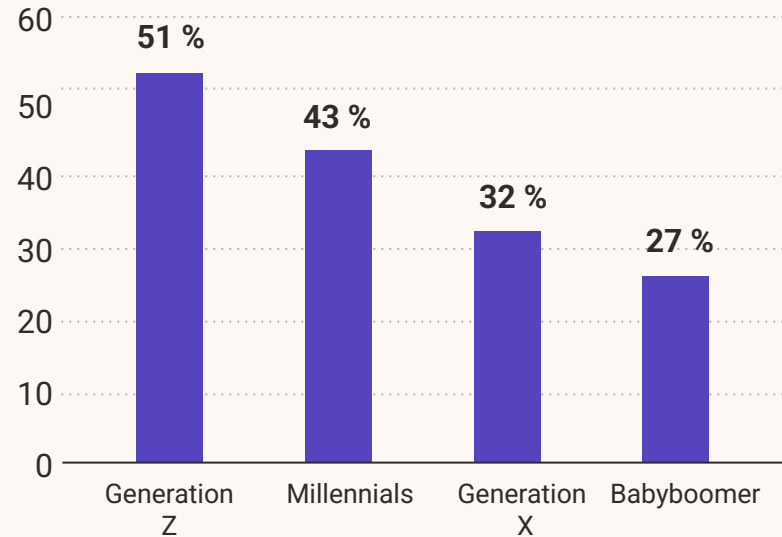
glauben, dass es möglich ist, einen
Großteil der Zeit am Arbeitsplatz
zufrieden zu sein

Eine dauerhafte Veränderung

Selbst in einem von Arbeitgebern dominierten Markt steigen die Erwartungen der Jobsuchenden weiter an. Das deutet darauf hin, dass die Erwartungen an das Wohlbefinden am Arbeitsplatz unabhängig von der Marktdynamik sind.

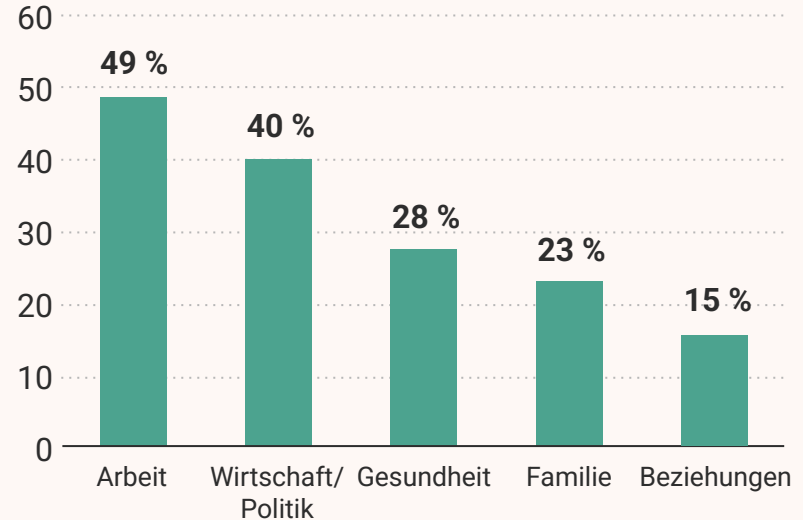


der Arbeitnehmer*innen geben an,
dass ihre Erwartungen zum
Wohlbefinden am Arbeitsplatz **höher
sind als vor einem Jahr**



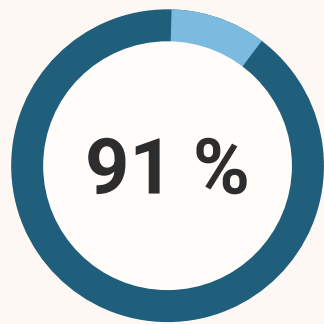
Und das aus gutem Grund. Die Arbeit ist nach wie vor der größte Stressfaktor im Alltag vieler Menschen, trotz der verbesserten wirtschaftlichen und politischen Bedingungen.

Die größten Stressfaktoren im Leben
(Es können bis zu drei Faktoren ausgewählt werden):



Arbeit und Privatleben beeinflussen einander

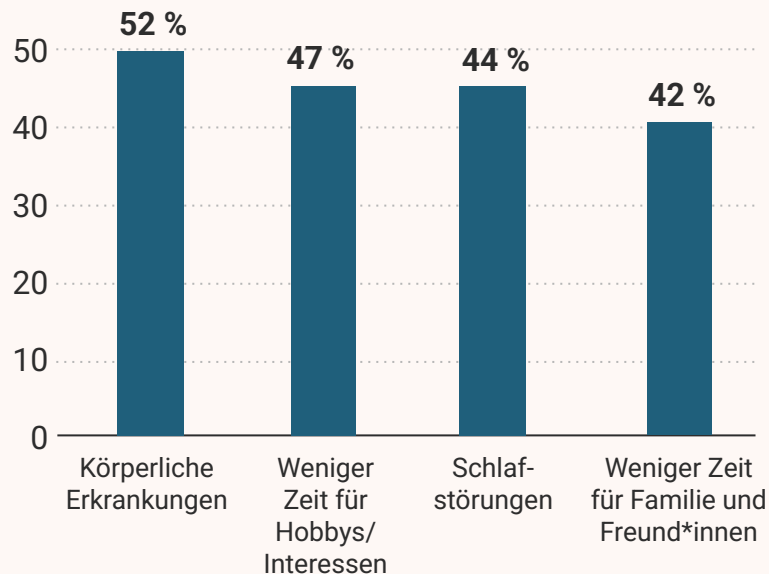
Wie wir uns bei der Arbeit fühlen, beeinflusst unsere Gefühlslage zu Hause. Ein geringes Wohlbefinden am Arbeitsplatz überträgt sich häufig auf unser Privatleben und hat negative Auswirkungen.



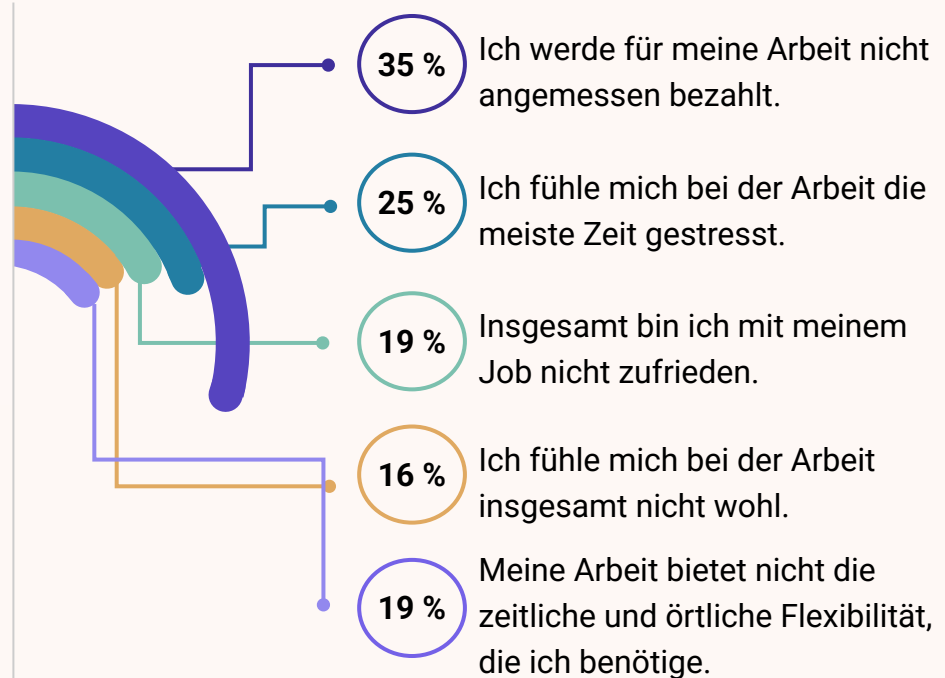
berichten, dass ihre
Zufriedenheit am Arbeitsplatz
ihre Stimmung zu Hause
beeinflusst

Geringes Wohlbefinden am Arbeitsplatz hat zu folgenden Konsequenzen geführt

(Alle zutreffenden Antworten auswählen):



**Nach der Vergütung
ist hoher Stress der
Hauptgrund, warum
Mitarbeiter*innen
beginnen, sich nach
einer neuen Stelle
umzusehen.**



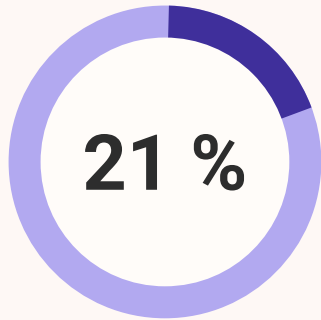
02

Ein Weckruf:

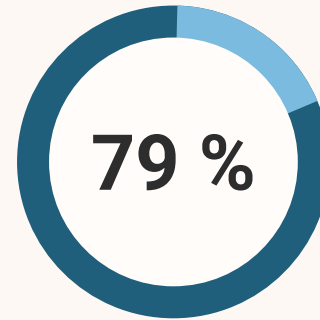
Nur ein Fünftel der Mitarbeiter*innen
können ihr Potenzial entfalten



Nur 21 % der Arbeitnehmer*innen können im Beruf ihr Potenzial entfalten, während viele unter Unzufriedenheit, hohem Stress, mangelnder Sinnhaftigkeit oder geringer Zufriedenheit leiden.

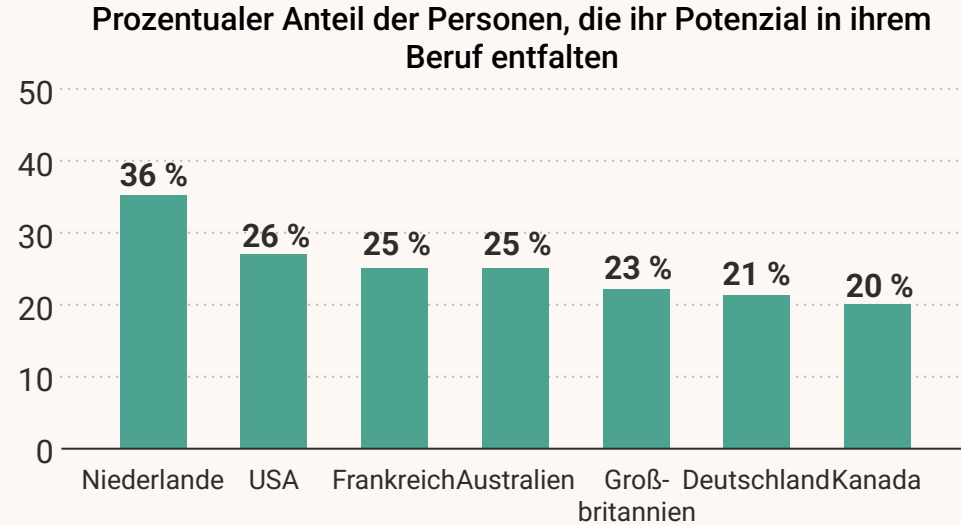


der Befragten entfalten bei der Arbeit ihr Potenzial



der Befragten entfalten bei der Arbeit nicht ihr Potenzial

Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist in allen untersuchten Ländern gering, wobei Deutschland zu den Ländern mit dem niedrigsten Wert zählt.



Höheres Wohlbefinden/Potenzial entfalten = Zustimmung zu allen Dimensionen des Wohlbefindens: Zufriedenheit am Arbeitsplatz, vollständige Erfüllung durch die Tätigkeit, Erleben der Position als sinnhaft sowie überwiegend stressfreies Arbeiten (Bewertung von 4 bis 5 in den Bereichen Zufriedenheit, Erfüllung, Sinn und Stressfreiheit)

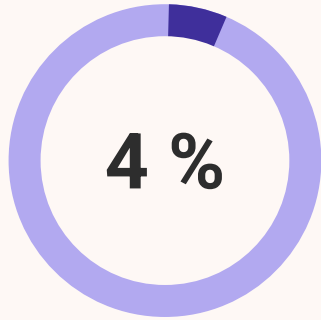
Grundlage: Befragte Personen

2025: 4.038 USA, 1.605 Kanada, 1.551 Großbritannien, 1.569 Frankreich, 1.500 Deutschland, 1.572 Niederlande, 1.609 Australien

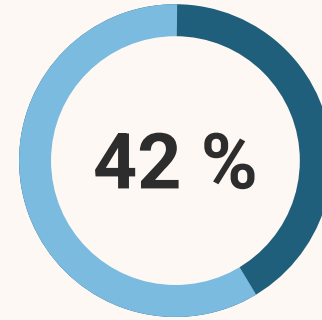
Quelle: Bericht von Indeed zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz, basierend auf einer in Auftrag gegebenen Studie, durchgeführt von Forrester Consulting, 2025

Stress erzeugt eine erhebliche Kluft

Mitarbeiter*innen mit geringerem Wohlbefinden am Arbeitsplatz sind fast 9,5-mal häufiger regelmäßig Stress am Arbeitsplatz ausgesetzt.



Nur 4 % der Befragten, die angeben, „ein **höheres Maß an Wohlbefinden** am Arbeitsplatz zu haben, sind bei der Arbeit regelmäßig gestresst



Während 42 % der Personen, die ein **geringeres Maß** an Wohlbefinden am Arbeitsplatz angeben, regelmäßig bei der Arbeit gestresst sind

Bericht von Indeed zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz, Basierend auf einer von Forrester Consulting im Jahr 2025 durchgeführten Auftragsstudie (n = 1.500 Erwachsene in Deutschland).

Was fördert das Wohlbefinden am Arbeitsplatz?

Auf die Frage, was das Wohlbefinden am Arbeitsplatz fördert, verweisen Menschen oft auf Flexibilität und faire Bezahlung.

Eine statistische Analyse der Ursachen für Wohlbefinden am Arbeitsplatz durch Forrester ergibt jedoch ein anderes Bild.

Diese drei Faktoren sind besonders hervorzuheben:

1. Von der Arbeit **begeistert** sein
2. Das Gefühl, **Teil von etwas** zu sein
3. **Vertrauen** in die Menschen zu haben, mit denen man zusammenarbeitet

Bericht von Indeed zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz, basierend auf einer von Forrester Consulting im Jahr 2025 durchgeführten Auftragsstudie (n = 1.500 Erwachsene in Deutschland)

Ergebnisse der Analyse begünstigender Faktoren

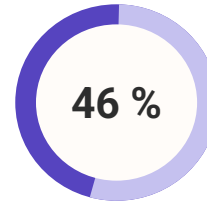


Hürden für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz

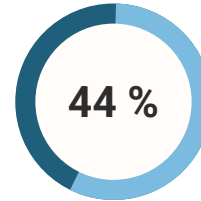
Fast die Hälfte der Beschäftigten hat Schwierigkeiten, sich zu motivieren, ein Zugehörigkeitsgefühl zu entwickeln und ihren Kolleg*innen zu vertrauen.

Dies ist eine eindeutige, aber überwindbare Hürde für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

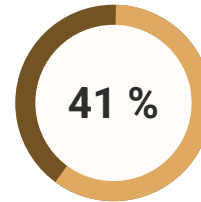
Bericht von Indeed zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz, basierend auf einer von Forrester Consulting im Jahr 2025 durchgeführten Auftragsstudie (n = 1.500 Erwachsene in Deutschland)



der Arbeitnehmer*innen sind nicht begeistert



der Arbeitnehmer*innen empfinden kein Gefühl der Zugehörigkeit



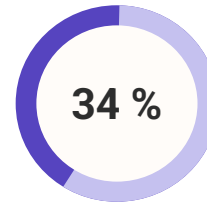
der Arbeitnehmer*innen vertrauen den Menschen in ihrem Unternehmen nicht

Während viele Menschen Wohlbefinden als gemeinsame Verantwortung betrachten, wird von Unternehmen erwartet, dass sie mit gutem Beispiel vorangehen.

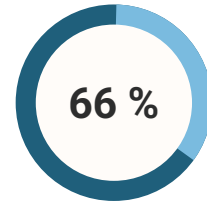
Jede*r spielt eine Rolle für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz:

Von den direkten Vorgesetzten wird erwartet, dass sie den größten Beitrag leisten (24 %), gefolgt von Führungskräften (15 %), CEOs (12 %) und der Personalabteilung (10 %).

Welchen Einfluss haben die einzelnen Parteien auf das Wohlbefinden bei der Arbeit?




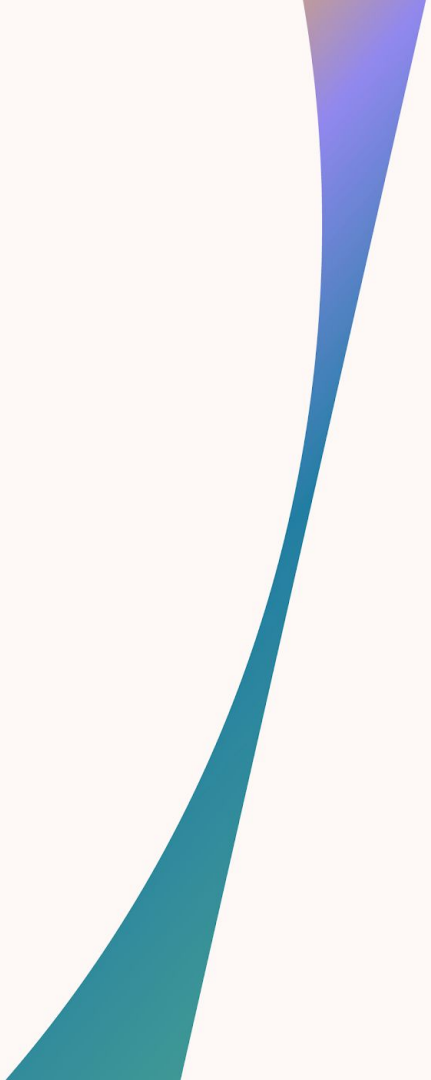
Jede*r trägt Verantwortung



Das Unternehmen trägt die Verantwortung

03

Leistung und KI-Anpassungsfähigkeit

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

Mitarbeiter*innen mit hohem Wohlbefinden erreichen ihre Ziele bei der Arbeit 1,3-mal häufiger als solche mit geringem Wohlbefinden.

Befragte, die ein geringeres Wohlbefinden am Arbeitsplatz angeben	im Vergleich zu	Befragten, die ein höheres Wohlbefinden am Arbeitsplatz angeben
--	-----------------	--

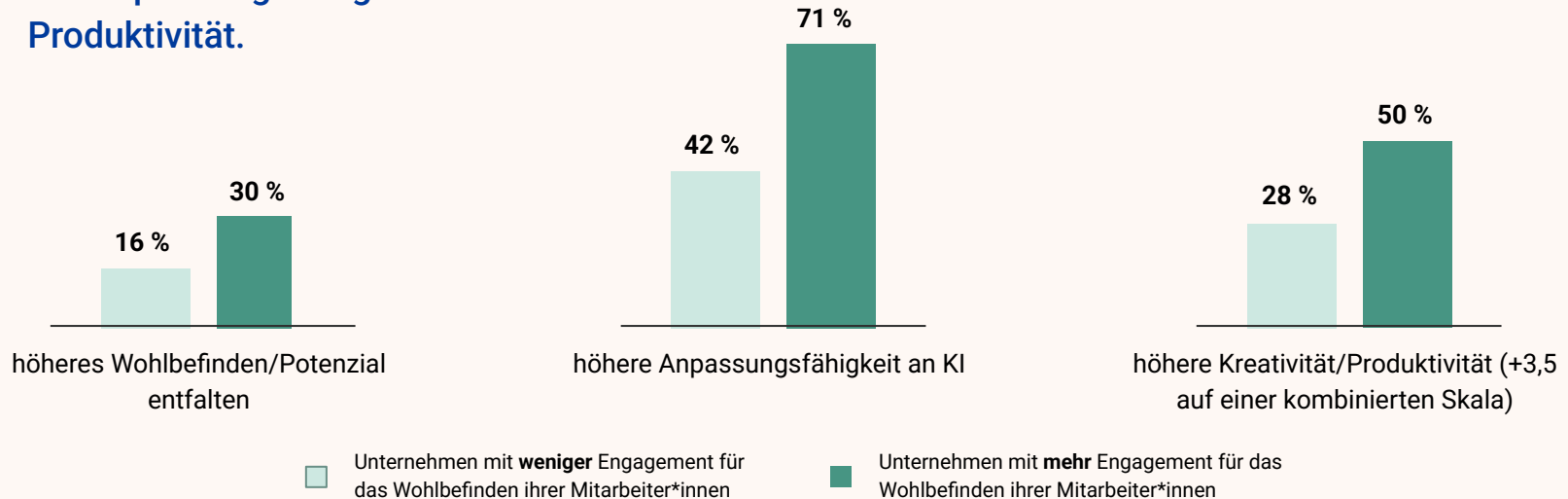
68 %

... erreichen bei der Arbeit die meisten ihrer Ziele.

91 %

Produktivität: Anpassungsfähigkeit und Kreativität

Unternehmen, die das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter*innen priorisieren und messen, erzielen mit fast doppelt so hoher Wahrscheinlichkeit hervorragende Ergebnisse im Bereich Wohlbefinden und mit fast 1,7-mal höherer Wahrscheinlichkeit hohe Werte bei der Anpassungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter*innen an KI sowie bei Kreativität und Produktivität.



Bericht von Indeed zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz, basierend auf einer von Forrester Consulting im Jahr 2025 durchgeführten Auftragsstudie (n = 1.500 Erwachsene in Deutschland)
Hinweis: Unternehmen mit weniger Engagement für das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter*innen (weniger als 3,5 auf einer kombinierten Skala), Unternehmen mit mehr Engagement für das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter*innen (über 3,5 auf einer kombinierten Skala)
Hinweis: Grundlage für „weniger Engagement für das Wohlbefinden“ = (n=956 entfalten ihr Potenzial; n=928 Anpassungsfähigkeit an KI; n=942 Kreativität/Produktivität); Grundlage für „mehr Engagement für das Wohlbefinden“ = (n=544 entfalten ihr Potenzial; n=533 Anpassungsfähigkeit an KI; n=540 Kreativität/Produktivität).

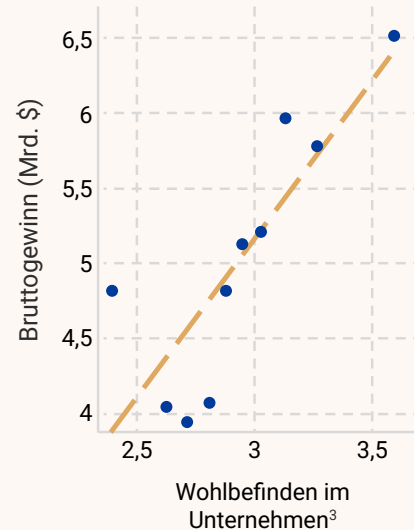
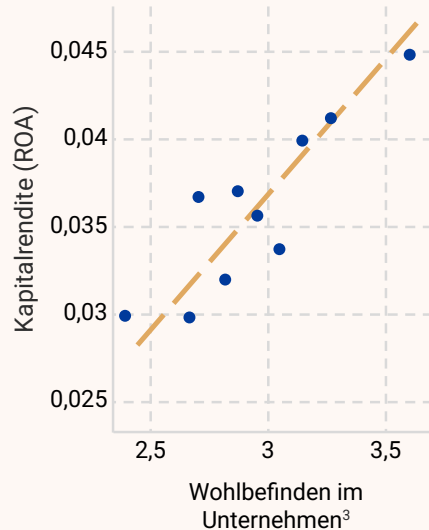
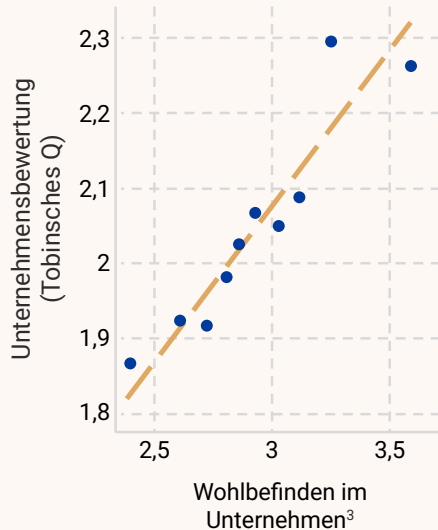
**Personen mit
geringem
Wohlbefinden
suchen fast doppelt
so häufig nach einem
neuen Job.**

Befragte, die ein geringeres Wohlbefinden am Arbeitsplatz angeben	im Vergleich zu	Befragten, die ein höheres Wohlbefinden am Arbeitsplatz angeben
26 %	... sind aktiv auf der Suche nach einem neuen Job	12 %
48 %	... planen, für die nächsten 12 Monate am derzeitigen Arbeitsplatz zu bleiben	80 %

Der erweiterte Business Case

Forscher*innen der Universität Oxford haben die Daten von Indeed untersucht und festgestellt, dass ein höheres Wohlbefinden von Mitarbeitern*innen mit einer höheren Unternehmensbewertung, einer höheren Kapitalrendite und höheren Gewinnen verknüpft ist.

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



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

³Kombinierte Kennzahl aus Zufriedenheit, Erfüllung, Sinn und Stress
Quelle: [Workplace Wellbeing and Firm Performance](#); University of Oxford, Juli 2024

Der erweiterte Business Case

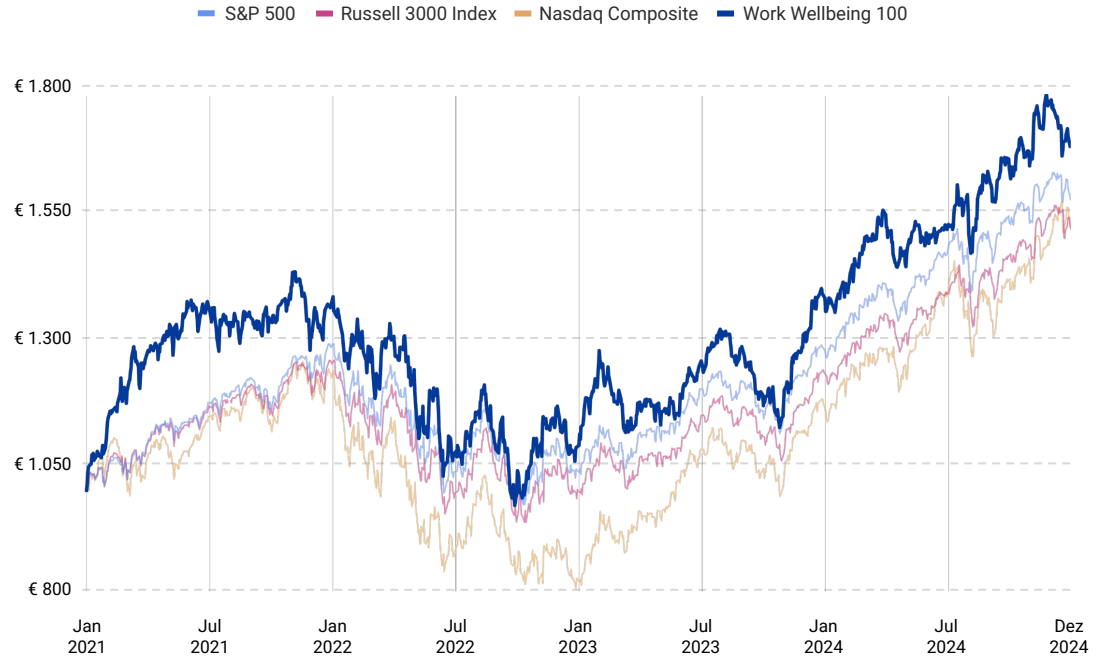
Unternehmen mit einem hohen Mitarbeiterwohlbefinden schneiden an der Börse besser ab

Die Forscher*innen der Universität Oxford simulierten 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 2025 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 am 31. Dezember 2024 um 8 % höher gewesen als beim S&P 500.⁴

Wohlbefinden am Arbeitsplatz 100 und Aktienperformance




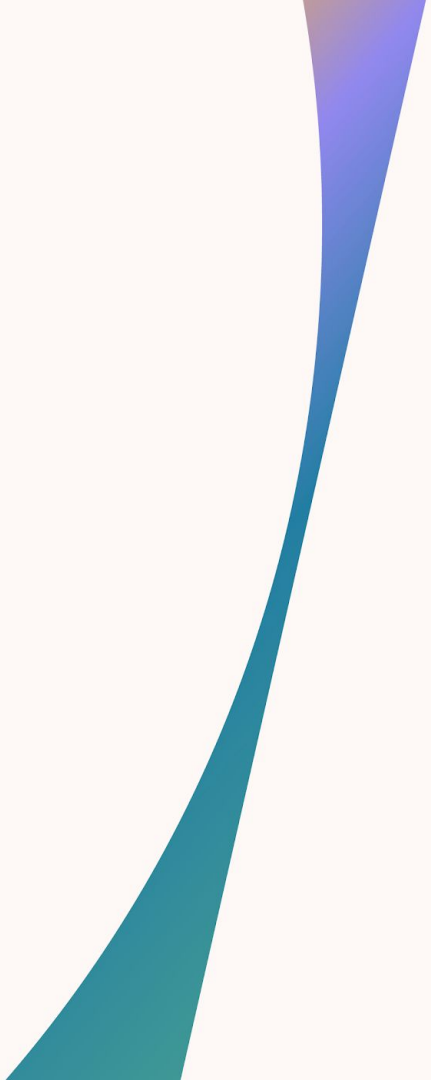
⁴Eine Investition von 1.000 USD in die Work Wellbeing 100 Unternehmen im Januar 2021 wäre bis Januar 2025 auf 1.713 USD angewachsen, verglichen mit 1.589 USD, wenn Sie stattdessen in den S&P 500 investiert hätten.

Hinweis: Der Work Wellbeing 100 ist kein Index, in den man investieren kann.

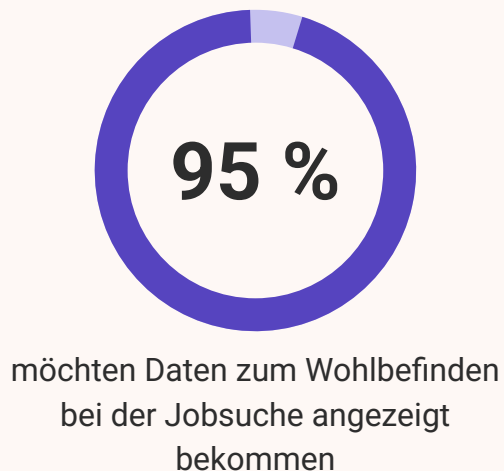
Quelle: [Workplace Wellbeing and Firm Performance](#); University of Oxford, Juli 2024 (aktualisiert)

04

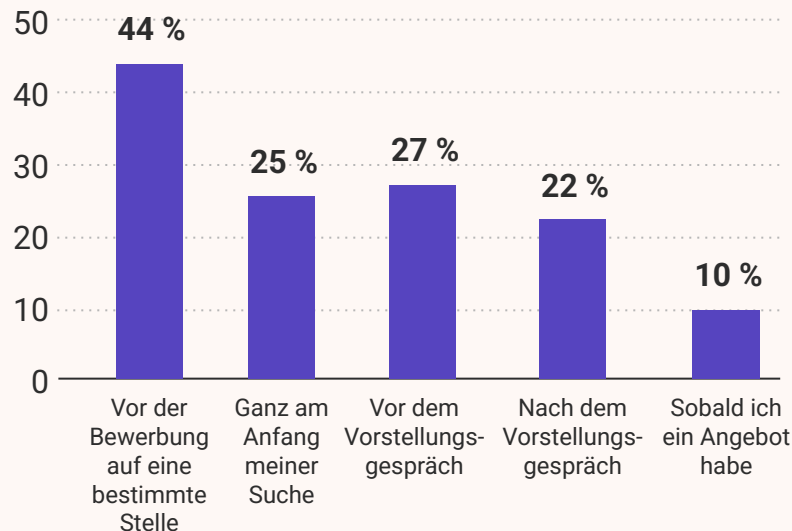
Wohlbefinden am Arbeitsplatz
zieht Top-Talente an

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

95 % der Jobsuchenden wünschen sich während ihrer gesamten Stellensuche Zugang zu Daten zum Wohlbefinden, um Unternehmen bewerten zu können. Diese Informationen sind besonders wichtig, bevor sie Zeit in Bewerbungen investieren.

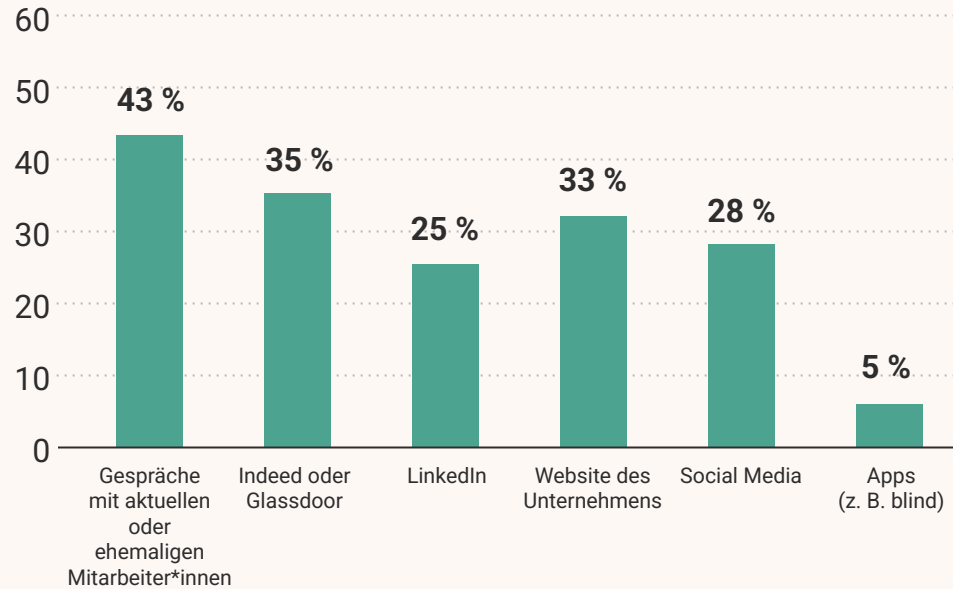


Wann sind Daten zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz am hilfreichsten?

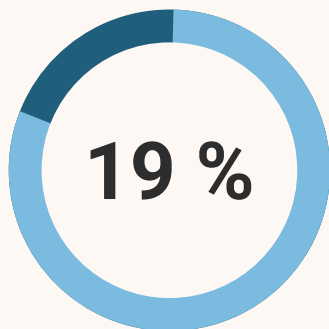


**Kandidat*innen
bewerten anhand
verschiedener
Quellen, ob es in
Ihrem Unternehmen
eine Kultur des
Wohlbefindens am
Arbeitsplatz gibt.**

Welche Plattformen oder Ressourcen nutzen Sie, um das Wohlbefinden in einem Unternehmen zu bewerten?

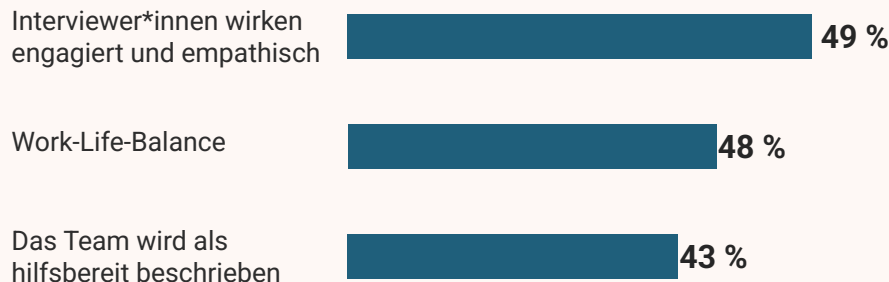


Bewerber*innen achten auf Hinweise ihrer Interviewer*innen in Vorstellungsgesprächen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in einem Unternehmen zu beurteilen, angefangen vom Verhalten der Gesprächspartner*innen bis zu den Gesprächsthemen.



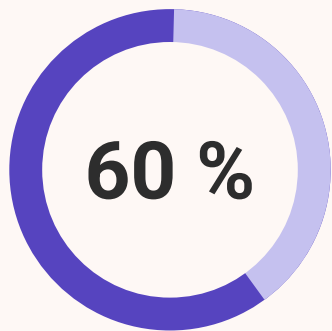
Nur 19 % der Befragten geben an, dass sie den Interviewer bzw. die Interviewerin immer oder häufig nach dem Wohlbefinden am Arbeitsplatz fragen.

Auf welche Signale achten Sie am meisten, wenn Sie vor Vorstellungsgesprächen ein Gefühl zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz in einem Unternehmen bekommen möchten?



Talent Attraction: Bewertung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz

60 % der Befragten erwarten, dass Arbeitgeber dem Wohlbefinden Priorität einräumen. Konkrete Anzeichen für eine solche Priorisierung sind eine hohe Mitarbeiterbindung, ein geringes Burnout-Risiko sowie flexible Arbeitsbedingungen.

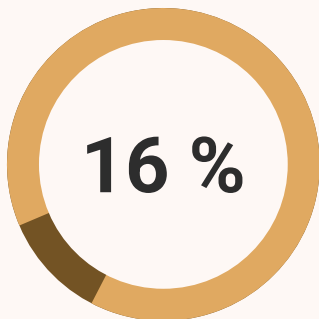


60 % der Befragten glauben, dass Unternehmen für die Schaffung eines Umfelds verantwortlich sind, in dem sich Mitarbeiter*innen entfalten können.

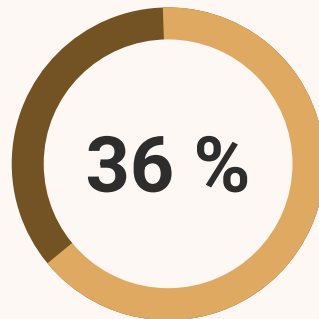
Was würde Sie davon überzeugen, dass ein Unternehmen das Wohlbefinden am Arbeitsplatz tatsächlich priorisiert?



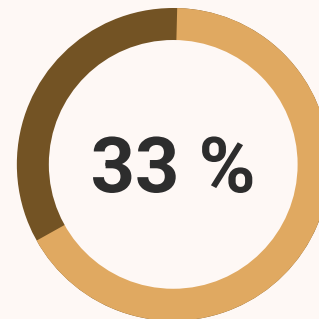
Obwohl große Skepsis besteht, ob Unternehmen sich tatsächlich um das Wohlbefinden am Arbeitsplatz kümmern, gibt ein Drittel der Befragten an, dass ihr Unternehmen Maßnahmen ergreift.



glauben, dass die meisten Unternehmen das Wohlbefinden am Arbeitsplatz ernst nehmen und dem Thema Priorität einräumen



Mein Unternehmen tut alles, was in seiner Macht steht, um das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen zu verbessern.



Mein Unternehmen misst Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

05

Zusammenfassung und Maßnahmen



Zusammenfassung

Letztendlich ist die Zukunft ungewiss. Es ist jedoch offensichtlich, dass Unternehmen, die den Menschen in den Mittelpunkt stellen, anpassungsfähiger sind, bei allen wichtigen HR-Kennzahlen besser abschneiden und Wettbewerber kontinuierlich übertreffen.



Aktiv werden

Ihr strategischer Datenpartner für Messung und Branding des Wohlbefindens am Arbeitsplatz

1. **Messen Sie** das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und vergleichen Sie Ihre Ergebnisse.
2. **Investieren Sie** in die wichtigsten Faktoren für Wohlbefinden am Arbeitsplatz (Begeisterung, Zugehörigkeit, Vertrauen).
3. **Machen Sie** Wohlbefinden zu einem Bestandteil Ihres Leistungsversprechens, des Prozesses zur Personalgewinnung und der KI-Strategie.

Priorisieren Sie das Wohlbefinden am Arbeitsplatz:
[Die Umfrage mit Ihrem Team teilen.](#)

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

**Unternehmen, die beim
Thema Wohlbefinden
eine Vorreiterrolle
einnehmen, halten nicht
nur Talente – sie
übertreffen ihre
Wettbewerber.**



Anhang:

Über Indeed und die Methodik

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

Über Indeed

Indeed ist die weltweit führende Online-Jobseite⁶ mit mehr als 615 Mio. Profilen von Jobsuchenden⁷. Bei Indeed stehen Jobsuchende an erster Stelle – Arbeitgeber erhalten schnell geeignete Matches, um ihre Recruiting-Anforderungen zu erfüllen.

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

Quelle: ⁶Comscore, bezogen auf Total Visits, März 2025

Quelle: ⁷Indeed Daten (weltweit), Konten von Jobsuchenden mit einer eindeutigen, verifizierten E-Mail-Adresse

615 Mio.
Profile von
Jobsuchenden

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

6
geschaltete
Stellenanzeigen
pro Sekunde
weltweit

430.000
neue
Stellenanzeigen
pro Monat in
Deutschland

Nr. 1
App für die Jobsuche
auf iPhones oder
Android-Geräten in
über 25 Ländern

Business Category,
Similarweb, Juni 2023

> 60+
Länder mit
Indeed-
Jobseiten und

28 Sprachen

24 Mio.
Stellenanzeigen
insgesamt
auf Indeed

6,3 Mio.
Bewerbungen
täglich über
Indeed
Bewerben
auf
Mobilgeräten
weltweit

24,1 Mio
telefonische
Vorstellungs-
gespräche auf
Indeed weltweit

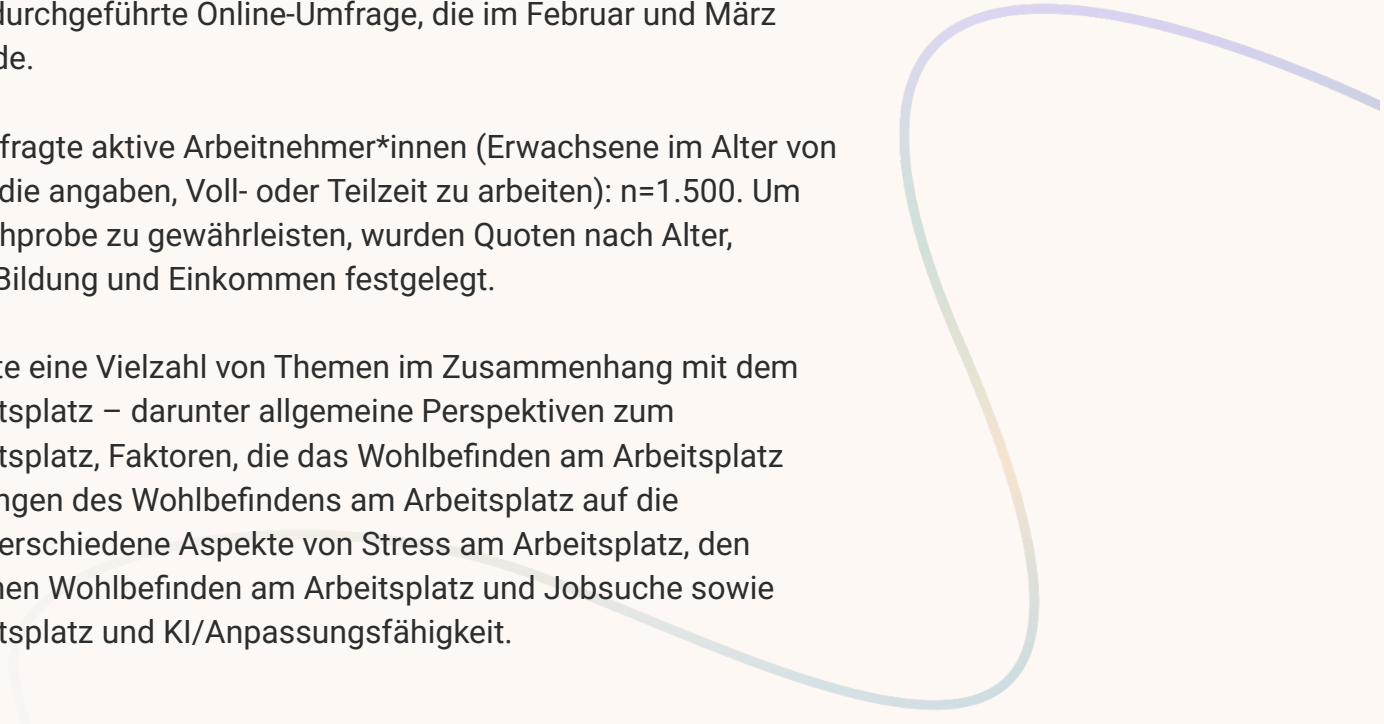
Januar 2022 bis März 2025

Methodik

Die Umfrage zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist eine von Forrester Consulting im Auftrag von Indeed durchgeführte Online-Umfrage, die im Februar und März 2025 durchgeführt wurde.

Forrester Consulting befragte aktive Arbeitnehmer*innen (Erwachsene im Alter von mindestens 18 Jahren, die angaben, Voll- oder Teilzeit zu arbeiten): $n=1.500$. Um eine repräsentative Stichprobe zu gewährleisten, wurden Quoten nach Alter, Geschlecht, Geografie, Bildung und Einkommen festgelegt.

Die Umfrage untersuchte eine Vielzahl von Themen im Zusammenhang mit dem Wohlbefinden am Arbeitsplatz – darunter allgemeine Perspektiven zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz, Faktoren, die das Wohlbefinden am Arbeitsplatz beeinflussen, Auswirkungen des Wohlbefindens am Arbeitsplatz auf die Geschäftsergebnisse, verschiedene Aspekte von Stress am Arbeitsplatz, den Zusammenhang zwischen Wohlbefinden am Arbeitsplatz und Jobsuche sowie Wohlbefinden am Arbeitsplatz und KI/Anpassungsfähigkeit.



Demografische Daten 2025

	USA	Kanada	Groß- britannien	Frankreich	Deutsch- land	Niederlande	Australien
Durchschnittliches Alter	40	41	41	41	41	42	40
% Weiblich	48 %	48 %	48 %	47 %	48 %	50 %	47 %
% Vollzeitbeschäftigung (mehr als 35 Stunden pro Woche)	78 %	82 %	68 %	80 %	70 %	56 %	72 %
% Teilzeitbeschäftigung (weniger als 35 Stunden pro Woche)	22 %	18 %	32 %	20 %	30 %	44 %	28 %
Wohnen in städtischer Lage (Großstadt/Kleinstadt oder Ort)	51 %	71 %	64 %	45 %	58 %	81 %	64 %
Höherer Bildungsgrad	62 %	51 %	58 %	69 %	27 %	49 %	51 %
Einkommensniveau:							
Niedrig	25 %	19 %	31 %	28 %	27 %	14 %	14 %
Mittel	33 %	40 %	30 %	23 %	24 %	29 %	42 %
Hoch	42 %	40 %	37 %	47 %	47 %	39 %	42 %

Grundlage: befragte Personen

2025: 4.038 USA, 1.605 Kanada, 1.551 Vereinigtes Königreich, 1.569 Frankreich, 1.500 Deutschland, 1.572 Niederlande, 1.609 Australien

Quelle: Bericht von Indeed zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz, basierend auf einer in Auftrag gegebenen Studie, durchgeführt von Forrester Consulting, 2025.

Anmerkung: Einkommenskategorien sind wie folgt definiert: niedriges Einkommen = bis zu 40.000 USD Haushaltseinkommen; mittleres Einkommen = 40.000 bis unter 80.000 USD; hohes Einkommen = 80.000 USD und mehr

Nur 21 % der Mitarbeiter*innen entfalten bei der Arbeit ihr Potenzial.



Erkenntnis

Die überwiegende Mehrheit (79 %) der **Arbeitnehmer*innen entfaltet ihr Potenzial nicht** – sie geben an, weniger glücklich, stark gestresst, wenig zufrieden oder ohne Ziel zu sein.



Auswirkungen

Die meisten Unternehmen arbeiten mit unzureichend optimiertem Arbeitskräftepotenzial, was sich negativ auf Leistung, Engagement und Mitarbeiterbindung auswirken kann. Das bedeutet, dass Führungskräfte dringend handeln müssen, bevor sich der Produktivitäts- und Talentverlust weiter verschärft.

Drei zentrale Faktoren für Wohlbefinden am Arbeitsplatz: Begeisterung, Zugehörigkeit und Vertrauen



Erkenntnis

Flexibilität und eine gerechte Bezahlung werden zwar als wichtig angesehen, jedoch sind die wichtigsten Prädiktoren für das Wohlbefinden (und damit die Leistung):

- **Begeisterung** (von der Arbeit begeistert sein)
- **Zugehörigkeit** (sich zugehörig fühlen)
- **Vertrauen** (Vertrauen in Kolleg*innen und Führungskräfte)



Auswirkungen

Führungskräfte müssen **Unternehmenskultur und Führungsstil** überdenken und diese Triebfedern in Managementpraktiken, Teamdynamik und Arbeitsplatzgestaltung integrieren, um ein leistungsorientiertes Umfeld zu schaffen.

Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist ein strategischer Hebel für die Bereitschaft, KI anzunehmen und sich an sie anzupassen



Erkenntnis

Wenn Unternehmen starke Initiativen zum Wohlbefinden umsetzen, **ist es fast 1,7-mal wahrscheinlicher**, dass sie sich durch KI-Anpassungsfähigkeit auszeichnen.



Auswirkungen

Angesichts der zunehmenden Transformation durch KI ist das **Wohlbefinden eine Voraussetzung – und kein Luxus – für die Einführung neuer Technologien und die Vorbereitung auf die Zukunft**. Zu geringe Investitionen könnten dazu führen, dass Unternehmen bei der Digitalisierung hinterherhinken.

Wohlbefinden am Arbeitsplatz fördert Leistung und Mitarbeiterbindung



Erkenntnis

Menschen mit hohem Wohlbefinden am Arbeitsplatz:

- erreichen Ziele **1,3-mal häufiger**
- suchen **seltener nach einem neuen Job**



Auswirkungen

Unternehmen mit einem hohen Wohlbefinden am Arbeitsplatz schneiden an der Börse besser ab. Das Wohlbefinden steht in direktem Zusammenhang mit **Finanzkennzahlen** – von der Bewertung bis zum ROI. Investoren und Vorstände sollten dies als **wesentlichen Leistungstreiber** und nicht als unverbindliche Initiative betrachten.

Bei der Bewertung von Arbeitgebern legen Top-Talente heute besonderen Wert auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz



Erkenntnis

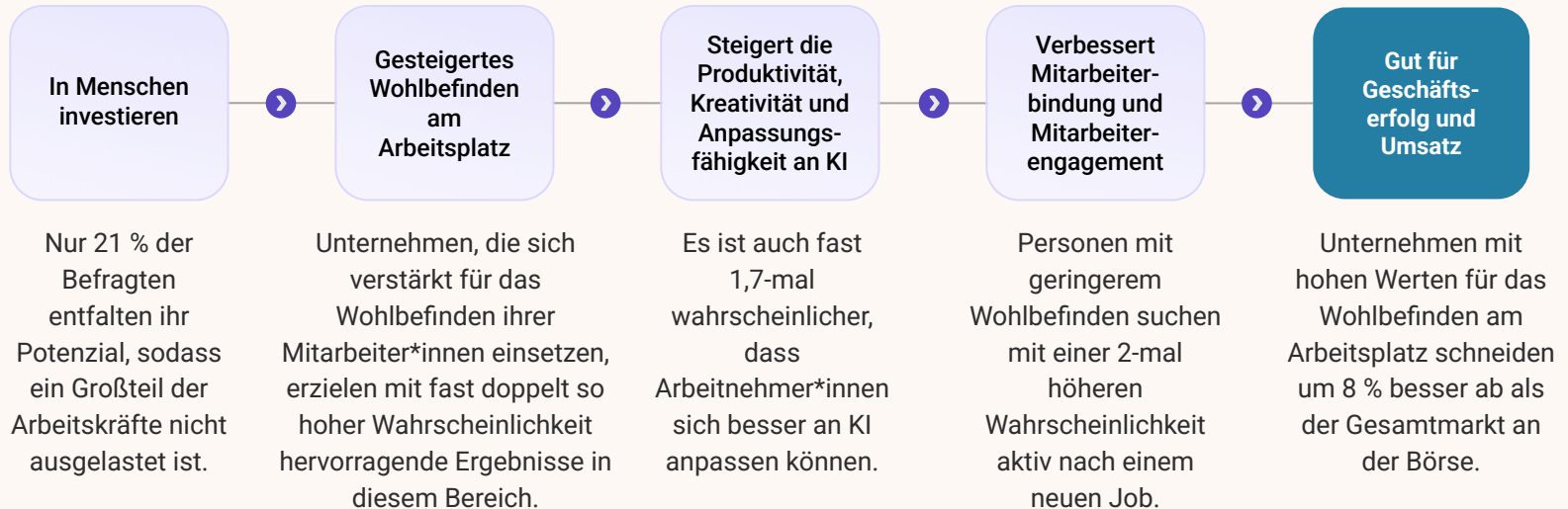
95 % der Jobsuchenden **möchten Daten zum Wohlbefinden** einsehen, wenn sie Unternehmen beurteilen – insbesondere, *bevor sie sich bewerben*. Zu den wichtigsten Anzeichen für ein hohes Wohlbefinden zählen flexible Arbeitsbedingungen, eine hohe Mitarbeiterbindung und ein geringes Burnout-Risiko.



Auswirkungen

Das Employer Branding muss heute **transparente Daten zum Wohlbefinden** umfassen. Unternehmen, die in diesem Bereich führend sind, gewinnen Top-Talente, während andere Gefahr laufen, bei der wettbewerbsintensiven Personalsuche zurückzufallen.

Investitionen in das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen können zu einer stabilen, engagierten und positiven Belegschaft führen.





Dieses Dokument unterliegt dem Urheberrecht von Indeed, Inc. Die Nutzung, Änderung, Vervielfältigung, Weitergabe oder Wiederveröffentlichung des gesamten oder eines Teils des vorliegenden Dokuments ohne die schriftliche Genehmigung von Indeed ist ausdrücklich untersagt. Indeed übernimmt keine Haftung für die Verwendung oder Anwendung der in diesem Dokument enthaltenen Informationen und deren Auslegungen.

Copyright © 2025 Indeed, Inc. Alle Rechte vorbehalten.