

GLÜCKS UMFRAGE BERLIN



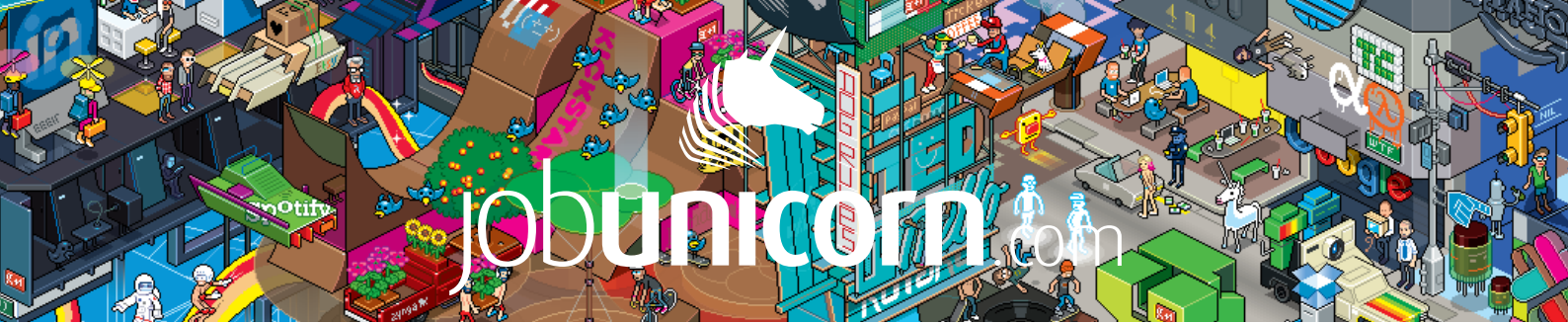
Das macht BerlinerInnen glücklich im Job

Eine gemeinsame Umfrage der JobUnicorn GmbH, BSP Business School Berlin und des Deutschen Institut für Aufsichtsräte

Auswertung und Empfehlungen für Arbeitgeber

***Innen**

Wir von JobUnicorn haben uns viel Mühe gemacht in unseren Texten geschlechterspezifische Darstellungen zu formulieren und trotzdem leicht lesbare Texte zu kreieren. Wir wollten uns nicht damit zufriedenen geben, einfach nur das generische Maskulinum zu verwenden und dann irgendwo einen Hinweis auf die „leichtere Lesbarkeit“ zu geben. Nichtsdestotrotz tun wir uns schwer „Arbeitgeber“ grundsätzlich als „ArbeitgeberInnen“ zu bezeichnen. Für konstruktive Hinweise oder Vorschläge bezüglich dieser Thematik sind wir immer offen.



Glückliche MitarbeiterInnen sind produktiver

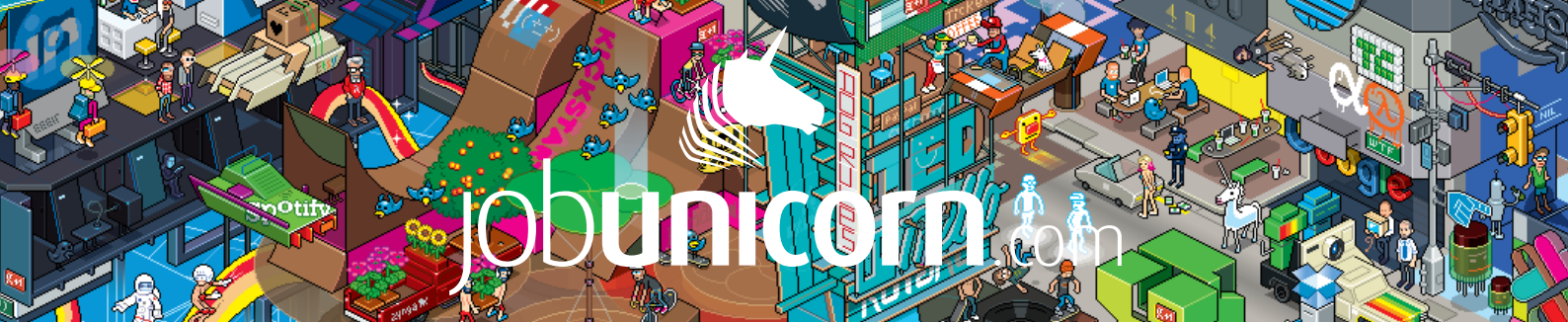
Organisations- und Arbeitsstrukturen verändern sich: Waren ArbeitnehmerInnen vor 20 Jahren noch gesellschaftliches Ansehen und hohes Gehalt wichtig, so sind es heute Teamwork, Spaß bei der Arbeit und Gestaltungsfreiheit im Job. Wenn Unternehmen diesen Wertewandel nicht ernst nehmen, verlieren sie wichtige MitarbeiterInnen und werden im „War for Talents“ abgehängt. Konzerne wie Google beschäftigen nicht ohne Grund Feelgood-Manager, die der Belegschaft den Joballtag so attraktiv wie möglich gestalten sollen. Die Idee dahinter beruht auf wissenschaftlichen Studien, die den Mehrwert glücklicher MitarbeiterInnen belegen: So sind glückliche MitarbeiterInnen **97% motivierter** bei der Arbeit. Teams, die miteinander harmonisieren, haben im direkten Vergleich **47% weniger Fehlzeiten** und sind **68% produktiver**, als nicht harmonisierende Teams. All diese Faktoren sorgen für weniger Fluktuation: **93%** der MitarbeiterInnen, die ihren passenden Arbeitgeber finden, bleiben diesem **langfristig erhalten**.

Doch Wohlfühl-Manager hin oder her: Ein Job ist eine berufliche Partnerschaft – und Partnerschaften beruhen auf Gegenseitigkeit. Wenn das Klima zwischen der Führungsebene und den MitarbeiterInnen stimmt, erhöht sich die gesamte Performance des Unternehmens. Es ist also sehr wichtig, die passenden KandidatInnen für die zu besetzende Stellen zu finden und MitarbeiterInnen eine positive Unternehmenskultur zu bieten. Für Geschäftsführung und Personalverantwortliche bedeutet das, die Stellen- und Unternehmensbeschreibungen möglichst präzise zu formulieren und im Auswahlverfahren den Cultural Fit sehr ernst zu nehmen. So bleiben gegenseitige Partnerschaften langfristig erhalten, alle Seiten sind glücklich und das Unternehmen bleibt gesund und wettbewerbsfähig.

In diesem E-Paper möchten wir daher auch darstellen, welche Faktoren MitarbeiterInnen motivieren oder demotivieren, welche Kräfte ein gut funktionierendes Team freisetzen kann und welche Unternehmenswerte gelebt werden sollten, um eine solide und gesunde Unternehmenskultur zu erhalten. Und wir geben Ihnen auch Empfehlungen, wie Sie, als Arbeitgeber, eine Umgebung schaffen können, in der Ihre MitarbeiterInnen glücklicher im Job sein können. Denn dann kommen deren Talente und Erfahrungen bestmöglich zur Entfaltung und stärken Ihre Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig mit vollem Einsatz.

Inhaltsverzeichnis

Glücklich im Job	3
Motivation & Demotivation	4
Fähigkeiten im Einsatz	5
Teamwork	6
Werte und Unternehmenskultur	7
„Ich kündige ...“	8
Fazit und Empfehlungen für Arbeitgeber	9
Statistische Daten	10
Über die Initiative „Glücksumfrage“	11



Glücklich im Job

31,1%

sind unglücklich
in ihrem Job

70,5%

macht es glücklich, wenn sie sich
mit dem Job identifizieren können

24,6%

brauchen einen finanziellen
Anreiz zum Glück

83,6%

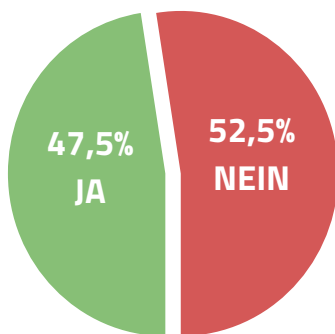
der BerlinerInnen ist es **wichtig,
glücklich** am Arbeitsplatz zu sein

3,3%

nur
sind bereit das eigene Glück
für eine **gute Bezahlung**
zurückzustellen.

75,4% der BerlinerInnen
wünschen sich
einen Job, der sie
glücklich macht, weil sie in der
Tätigkeit einen Sinn erkennen.

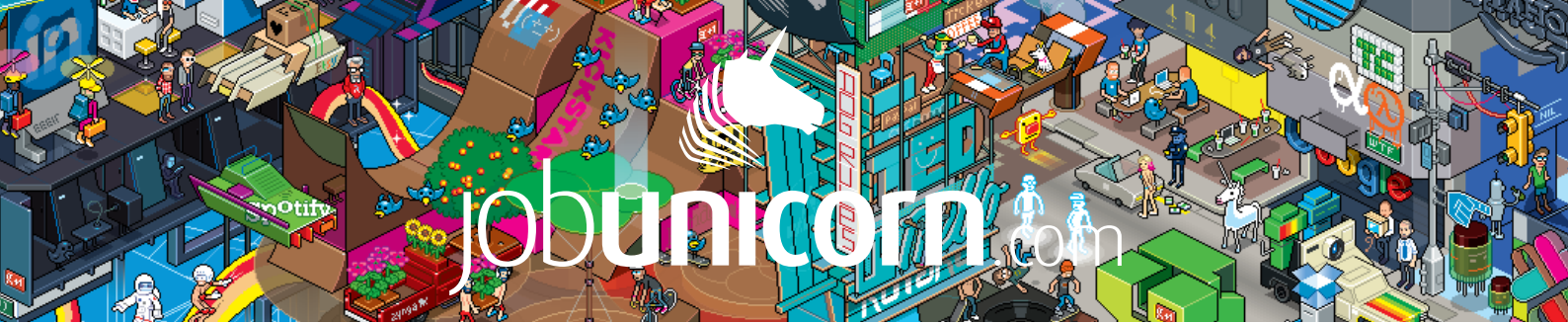
Ist der aktuelle Job so wie erwartet?



53,1% davon gefällt er
schlechter als erwartet

FAZIT

Glücklich zu sein im Job ist heutzutage für viele BewerberInnen das Wichtigste. Und dieses Glücksgefühl lässt sich nicht durch Geld erzielen, sondern durch sinnhafte Tätigkeit und eine gute Stimmung im Team. Bei mehr als der Hälfte der Befragten erfüllt der Job nicht die Erwartungen.



Motivation & Demotivation

37,7%
definieren sich
durch den Job

39,3%
arbeiten nur für
die Finanzierung
der Freizeit

77% wollen **erfolgreich sein**
mit dem was sie tun

6,6% ist ein **schneller Aufstieg**
das Wichtigste überhaupt

Das motiviert im Job:

- 95,1 % ein funktionierendes Team
- 72,1 % Arbeit die mir Spaß macht
- 63,9 % eine gute Bezahlung
- 60,7 % Anerkennung durch Vorgesetzte
- 57,4 % eine gesunde Work-Life-Balance
- 49,2 % neue Herausforderungen
- 42,6 % anspruchsvolle Aufgaben

(Mehrfachnennungen möglich)

**Spaß und Anerkennung sind einfache
und günstige Motivationsfaktoren**

Das demotiviert im Job:

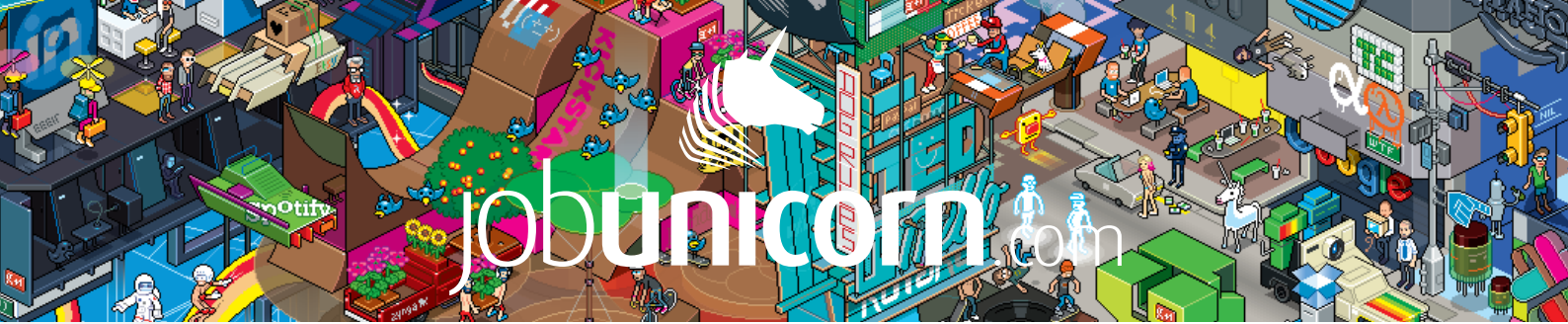
- 75,4% schlechtes Betriebsklima.
- 65,6% keine faire Bezahlung
- 59% keine Anerkennung durch Vorgesetzte
- 52,5% Langeweile
- 45,9% kein erkenntliches Ziel meiner Arbeit
- 45,9% keine Entwicklungschancen
- 27,9% Überforderung

(Mehrfachnennungen möglich)

**Langeweile demotiviert doppelt
so stark wie Überforderung**

FAZIT

Zwar ist Geld nicht ausschlaggebend für Glück im Job, dennoch ist es Ausdruck der Wertschätzung und dient als ein wichtiger Faktor im Sinne der Motivation bzw. Demotivation. Auch die Wahrnehmung der erbrachten Leistungen ist sehr wichtig für die Beschäftigten – diese muss aber nicht immer gleich zu einer Beförderung führen. Andere Fragen zeigen außerdem auf, dass der Wunsch nach eigenverantwortlichem und unabhängigen Arbeiten für 24,6 % die höchste Priorität hat – haben MitarbeiterInnen die Möglichkeit, ihre Arbeit so zu gestalten, steigert das ebenfalls ihre Motivation.



Fähigkeiten im Einsatz



28,9% der BerlinerInnen, die wissen wo ihre Fähigkeiten im Job liegen, sagen, dass ihre **Fähigkeiten am Arbeitsplatz nicht wahrgenommen werden**

63,2%
sind motivierter,
weil ihre Fähigkeiten
am Arbeitsplatz
wahrgenommen
werden

37,7%
wissen nicht,
wo ihre **besten
Fähigkeiten**
im Job liegen

75,4%

der Berliner möchten ihre persönlichen Interessen und **Fähigkeiten mehr im Job einbringen**

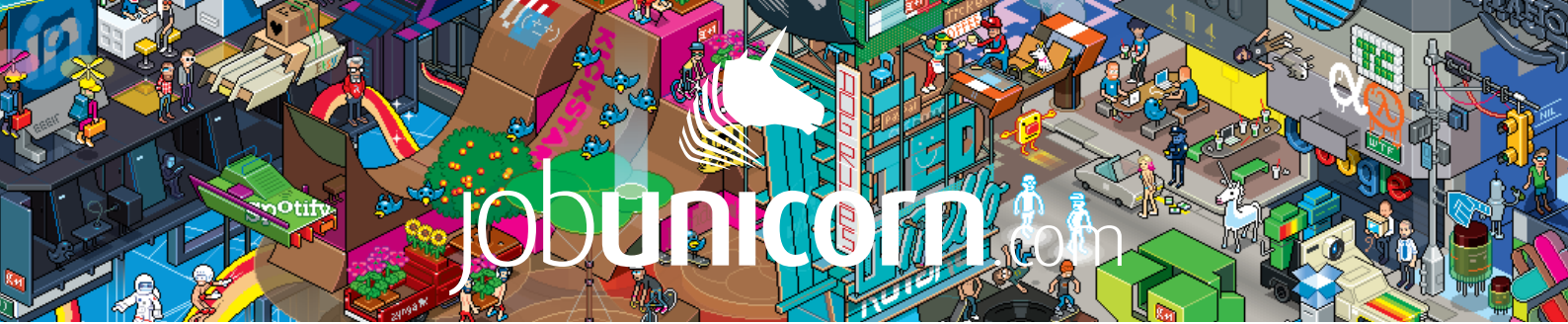
Die **Anwendung** der eigenen Fähigkeiten und Talente ist für **das Wichtigste bei der Arbeit**

39,3%

7,9%
Können ihre **Fähigkeiten**
am Arbeitsplatz
überhaupt nicht einschätzen

FAZIT

Fast 40 % der MitarbeiterInnen wissen nicht, wo ihre eigenen Fähigkeiten liegen, daher müssen Möglichkeiten geschaffen werden, diese entdecken zu können. Die Kenntnisse der eigenen Fähigkeiten ist die Voraussetzung dafür, diese optimal einzusetzen und herausragende Ergebnisse erzielen zu können. Dies macht die MitarbeiterInnen glücklich und steigert außerdem die Produktivität des Unternehmens deutlich.



Jobunicorn

Teamwork

83,6%

verbinden mit **Teamarbeit** eine positive **Bereicherung** ihrer Arbeit

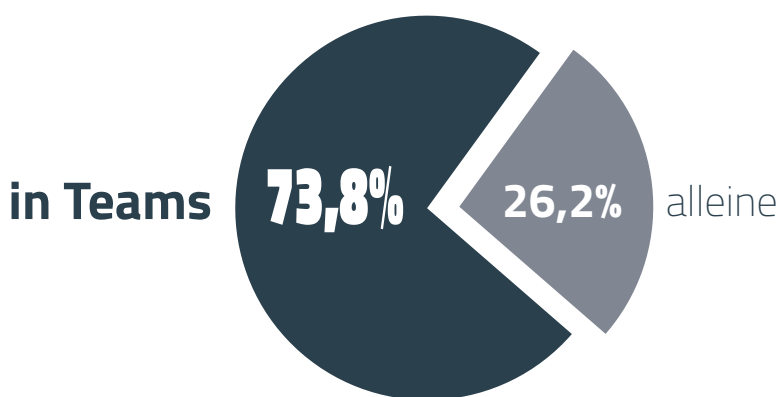
95,1%

motiviert bei der **Arbeit** ein funktionierendes

Team

NUR 31,1% arbeiten in einem **guten Team**

Berlins bevorzugte Arbeitsweise



Für **32,8%** ist mangelndes **Teamwork** ein Grund zu **kündigen**

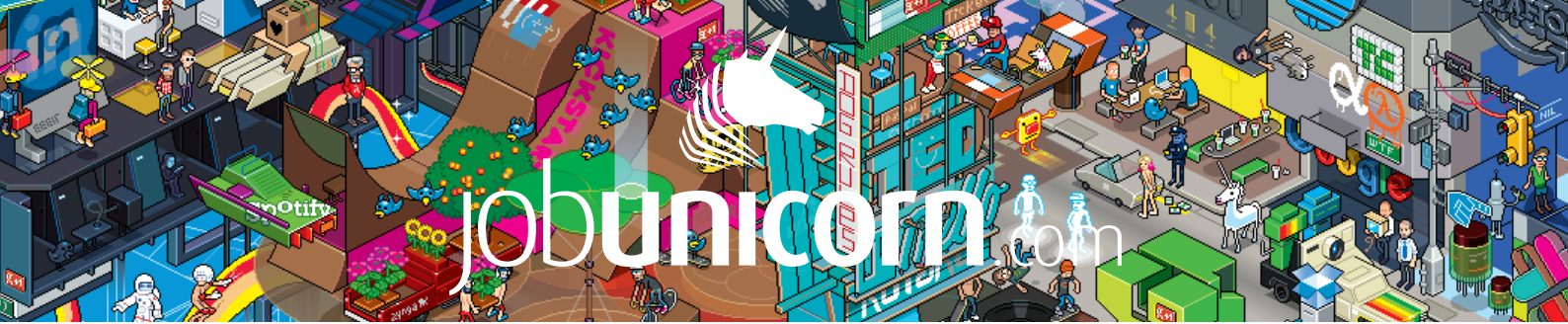
14,8% schätzen die **Arbeitsteilung** in Teams

8,2% der BerlinerInnen wünschen sich einen Job, der sie **glücklich macht, weil es ein tolles Team gibt**

51,9% würden **nicht kündigen**, um das Team **nicht im Stich zu lassen**

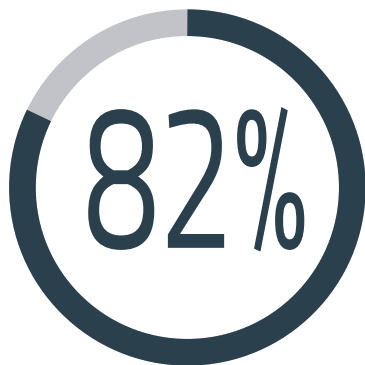
FAZIT

Funktionierendes Teamwork ist für 95,1 % die höchste Motivationsquelle. Damit wird die Harmonie in den Teams zum größten Einflussfaktor über die Gesamtstimmung, die Produktivität und potenzielle Kündigungsrate im Unternehmen. In harmonisierenden Teams hingegen würden 52% der MitarbeiterInnen nicht kündigen, weil sie das Team nicht im Stich lassen wollen.



jobunicorn

Werte und Unternehmenskultur



ist eine **Unternehmenskultur** wichtig, die zu den **eigenen Werten** und Einstellungen **passt**

18% wissen nicht, **welche Werte** Ihr **Arbeitgeber** vertritt

16% gaben an, dass **ihre Werte nicht zur Unternehmenskultur** passen



ist eine ordentliche **Mittagspause** wichtig und sie nehmen sich die **Zeit dafür**

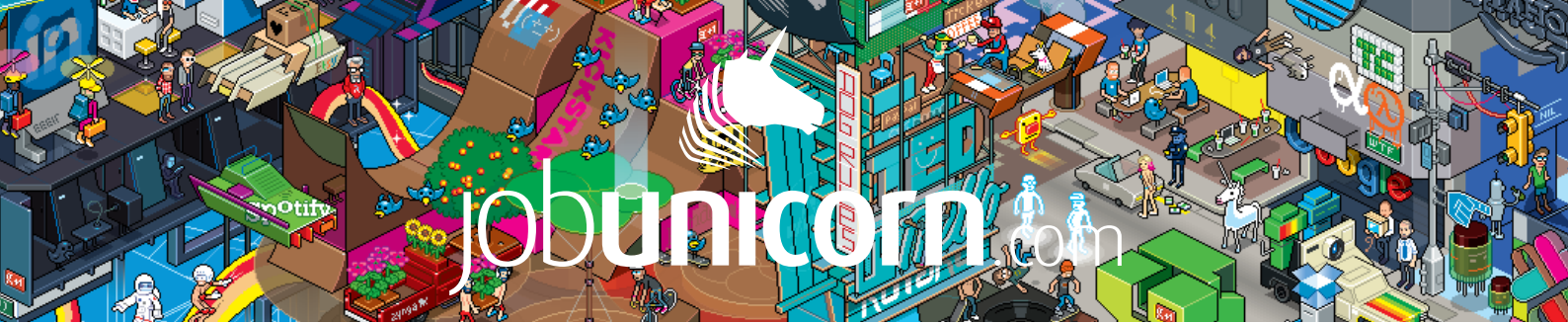
11,5% hätte gerne eine Mittagspause aber die **Zeit reicht nicht**

57,4% motiviert eine ausgewogene **Work-Life Balance**

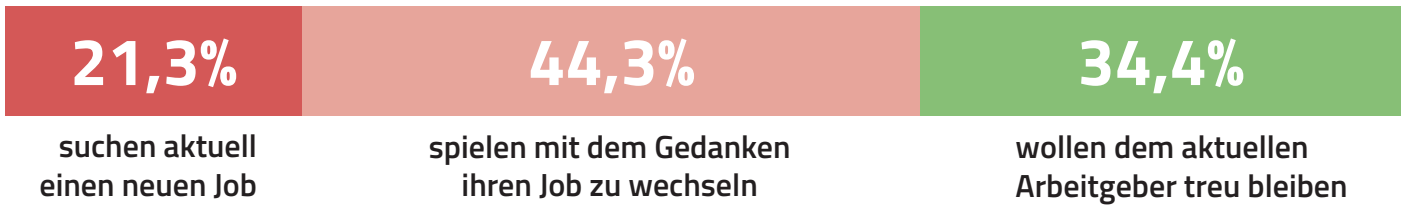
19,7% verbringen auch nach einem **langen Arbeitstag** noch gerne **Zeit mit ihren KollegInnen**

FAZIT

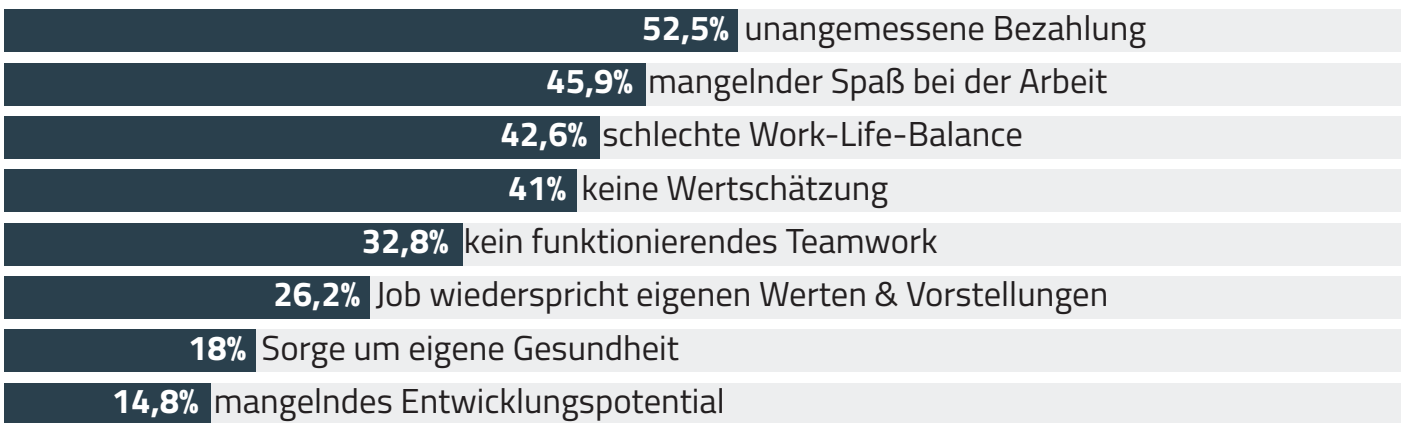
Der sogenannte Cultural Fit (übereinstimmende Werte zwischen MitarbeiterInnen und Unternehmen), ist für die meisten BewerberInnen ein wichtiger Faktor für ihre Jobentscheidung und die Verweildauer im Unternehmen. Den Anspruch eigene Ideale mit der Arbeit zu verknüpfen zeichnet besonders die Jüngeren aus - Die „Generation Y“ legt mehr Wert auf die eigene Verwirklichung, als jede Generation zuvor. Dies geht auch aus den Zahlen zur Work-Life-Balance hervor, die für fast 60% der Befragten eine wesentliche Motivationsquelle darstellt.



„Ich kündige ...“

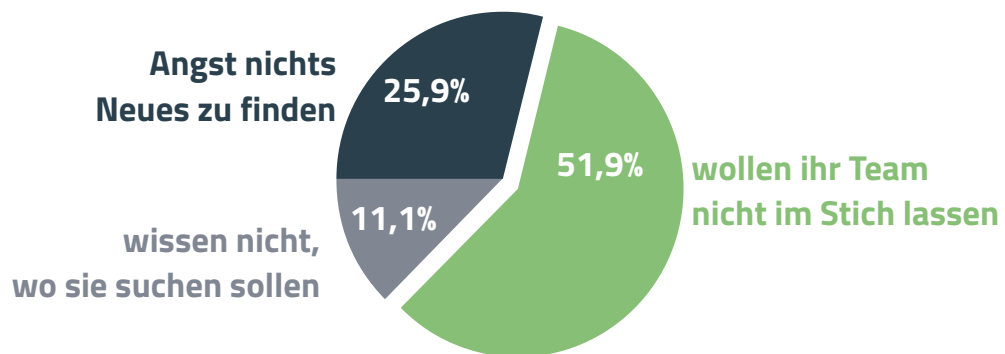


Deshalb würden BerlinerInnen kündigen:

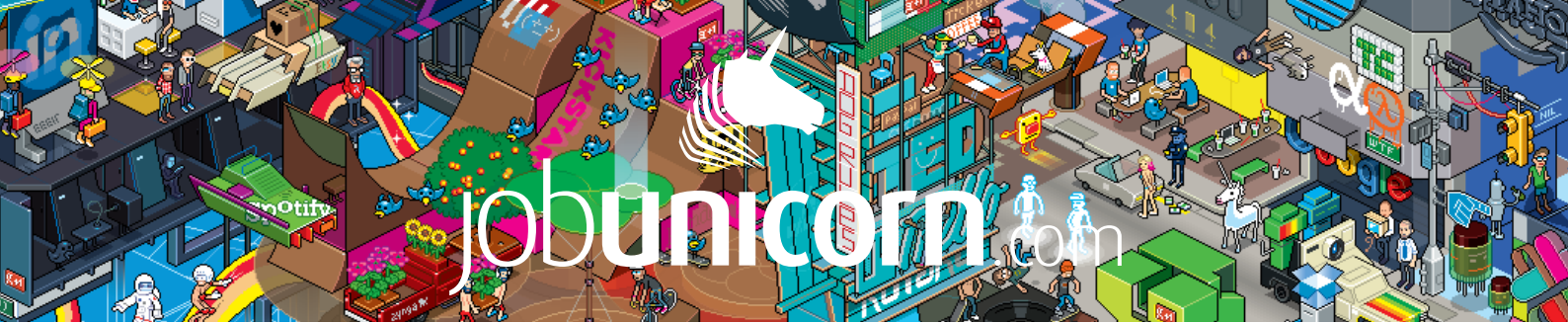


(Mehrfachnennungen möglich)

Warum wird nicht gekündigt?



FAZIT Die höchsten Motivatoren für eine Kündigung sind unangemessene Bezahlung, eine Arbeit ohne Spaß, geringe Wertschätzung und fehlender Wahrnehmung individueller Erfolge. Dies verstärkt die reale Gefahr, dass MitarbeiterInnen von heute auf morgen kündigen und durch ihren Wegfall neben dringendem Ersatzbedarf auch Umsatzeinbußen drohen.



Fazit und Empfehlungen für Arbeitgeber

Die Ergebnisse unserer Studie sind deutlich: Glückliche MitarbeiterInnen bringen Unternehmen viele Vorteile. Sie sind motivierter am Arbeitsplatz, haben weniger Fehlzeiten, bleiben dem Unternehmen langfristig erhalten und arbeiten deutlich produktiver. Damit verbessern sie die gesamte Unternehmensperformance. Die Umfrageergebnisse zeigen auch, wie wichtig eine gesunde Unternehmenskultur für die gesamte Organisation ist. Denn: MitarbeiterInnen sind nur glücklich im Job, wenn sie zum Unternehmen und zur Stelle passen. Oder andersherum ausgedrückt: Das Schiff kommt vom Kurs ab, wenn die Besatzung aus „Landratten“ besteht. Daraus ergeben sich drei primäre Handlungsempfehlungen für PersonalerInnen, bzw. GeschäftsführerInnen, die sich auf folgende drei Phasen des Einstellungsprozesses beziehen:

Die Stellenbeschreibung

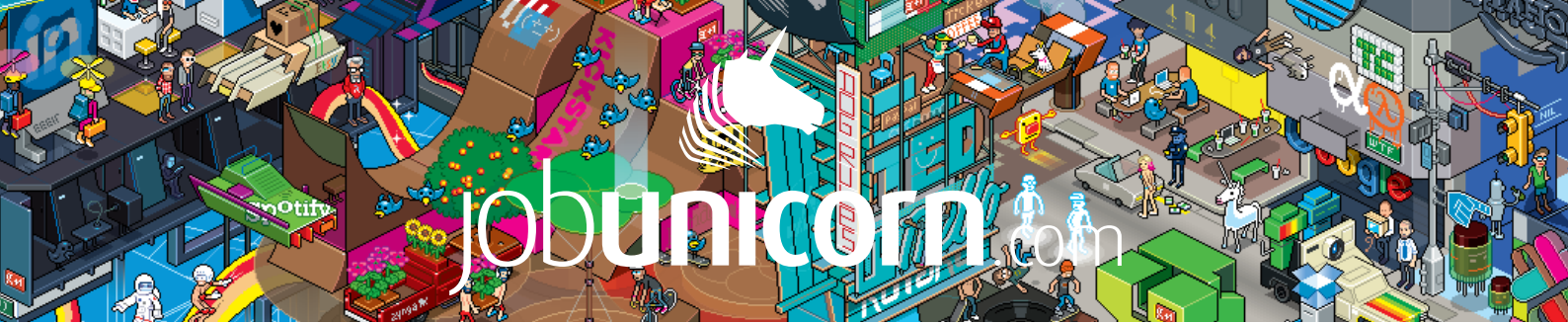
Standardformulierungen, Phrasen und austauschbare Unternehmensbeschreibungen, bei einer maximalen Erwartungshaltung an die BewerberInnen? Das führt zu einer Bewerbungsflut unpassender MitarbeiterInnen. Wichtig ist, schon in der Stellenanzeige ein präzises Bild der Arbeitsstelle zu zeichnen und ganz genaue Vortstellungen der perfekten KandidatInnen abzubilden. Die Stellenanzeige ist der erste Filter auf der Suche nach den geeigneten MitarbeiterInnen. Oder wie es Managementexperte Jim Collins sagt: „Es kommt nicht auf die Mitarbeiter an, sondern auf die richtigen Mitarbeiter“.

Die Auswahl passender BewerberInnen

Die Auswahl der BewerberInnen ist der Schlüsselmoment und wichtigste Punkt für die Basis glücklicher MitarbeiterInnen. Viele Unternehmen machen schon in der Vorauswahl den Fehler, nur auf Hard Skills der KandidatInnen zu achten. Das mag in manchen Fällen legitim sein, birgt jedoch immer die Gefahr, den Cultural Fit auszublenden. Wichtig sind eben nicht nur passende Hard Skills. Die Grundlage für glückliche MitarbeiterInnen im Unternehmen sind BewerberInnen, die perfekt auf die Stellenbeschreibung und in die Unternehmenskultur passen. Das funktioniert am besten mithilfe eines psychologisch fundierten Job-Matchings. Denn: Kennen Unternehmen die Werte, Wünsche und Motivatoren der BewerberInnen, können sie problemlos die perfekt passenden KandidatInnen auswählen.

Die Integration und Bindung der MitarbeiterInnen

Die perfekten KandidatInnen sind ausgewählt. Der Weg zum Glück ist geebnet. Dennoch sollten sich Unternehmen darauf nicht ausruhen. Nun gilt es, die MitarbeiterInnen ins unternehmerische Boot zu holen (onboarding). Über diesen Prozess hinaus ist es wichtig MitarbeiterInnen Wertschätzung entgegenzubringen, Spaß bei und an der Arbeit zu vermitteln und ihnen die Möglichkeiten für eine gute Work-Life-Balance zu bieten. Wer zudem Freiraum für eigenverantwortliches Arbeiten gibt und durch Team-Fit-Analysen im Recruiting harmonisierende Teams zusammensetzt, erhöht die Motivation seiner MitarbeiterInnen – und stärkt dadurch das gesamte Unternehmen.



Statistische Daten

TeilnehmerInnen:

57,4% Berufstätige

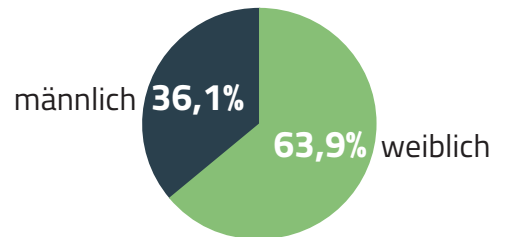
42,6% Studierende

1.523

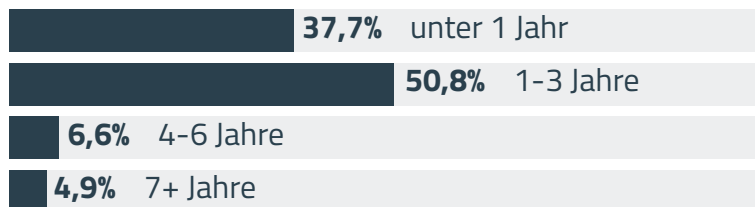
44,3% Vollzeit

13,1% Teilzeit

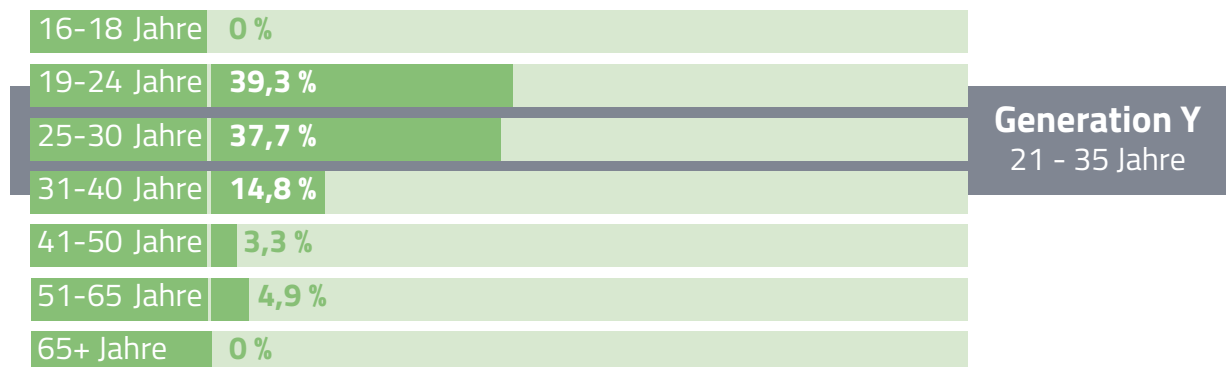
Geschlechterverteilung:

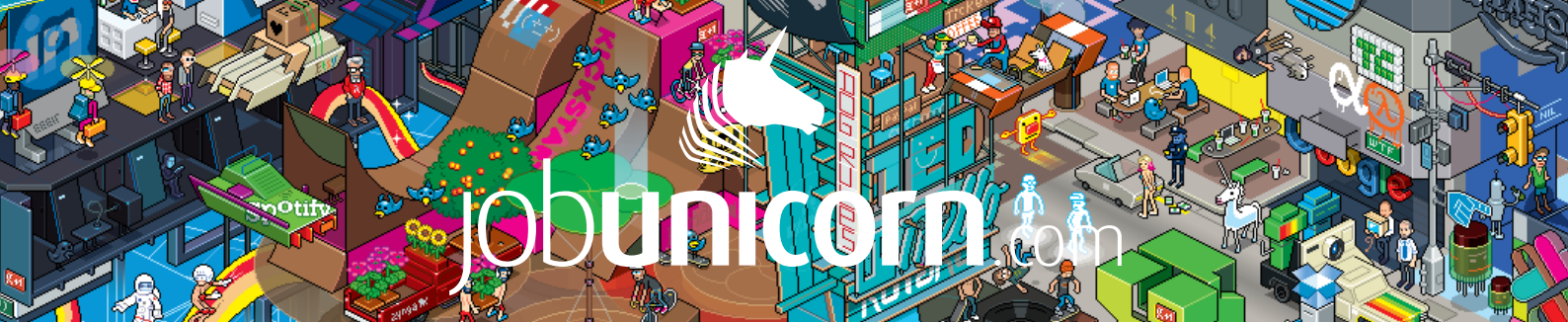


Verweildauer im aktuellen Job:



Altersverteilung:





Über die Initiative „Glücksumfrage“

„Das Ziel der Initiative war, herausfinden, welche Werte, Motive und Einstellungen unsere Berliner Mitbürger in Zusammenhang mit ihren Jobs haben“, sagt Aljoscha Heyland von der BSP Business School Berlin und Matthias Oberstebrink, Gründer der JobUnicorn GmbH, fügt hinzu: „Interessant dabei war die Frage: Sind Erwartungen an den Job deckungsgleich mit der Realität? Und falls nicht, in welchen Bereichen weichen sie voneinander ab?“



DEUTSCHES INSTITUT DER AUFSICHTSRÄTE
GERMAN INSTITUTE OF DIRECTORS



Das **Deutsche Institut der Aufsichtsräte** stärkt seit 14 Jahren das Vertrauen in die Moral und Fähigkeiten von Aufsichtsräten, Vorständen und Executives. Der Verein stellt mittlerweile die führende Vermittlungsplattform für qualifizierte Aufsichtsräte.

Die **BSP Business School Berlin** ist eine private, staatlich anerkannte Berliner Hochschule für Management mit einem Fachbereich Wirtschaftspsychologie.

Die **JobUnicorn GmbH** ist ein Berliner Startup, das es sich zur Aufgabe gemacht hat, die zueinander passenden Bewerber und Arbeitgeber mithilfe eines intelligenten Matching-Algorithmus zusammenzubringen.

Veröffentlicht von:



JobUnicorn GmbH
Friedelstraße 40 • 12047 Berlin
Telefon: +49 30/ 120 86 001
E-Mail: office@jobunicorn.com

JobUnicorn GmbH, Februar 2017