

Glück im Arbeitsalltag ermöglichen als Erfolgsrezept

Glück bedeutet für die meisten Arbeitnehmer ein respektvoller Umgang im Arbeitsalltag.



Glück ist keine Privatsache - eine neue Studie zeigt, wie eng das Glück der Menschen am Arbeitsplatz mit ihrem privaten Wohlbefinden verbunden ist und welche Wechselwirkungen dazwischen bestehen. So sind glückliche Menschen unter anderem deutlich engagierter und leistungsfähiger.

Das Glück der Menschen am Arbeitsplatz ist untrennbar mit ihrem privaten Glück verbunden, das zeigt die aktuelle Studie "Glück am Arbeitsplatz" von Stepstone, die am 20. Februar veröffentlicht wird und dem Personalmagazin vorab exklusiv vorliegt. Fast 85 Prozent der befragten Mitarbeiter geben dabei an, dass sich ihre Stimmung am Arbeitsplatz, gleich ob positiv oder negativ, auf das Privatleben auswirke. Umgekehrt wirkt sich ein glückliches Privatleben bei rund 38 Prozent auch positiv auf den Beruf aus. Als alarmierend zeigt sich in diesem Zusammenhang jedoch, dass die meisten Befragten eine eher negative Wechselwirkung feststellen: Für 57,7 Prozent geben an, ihr mangelndes Wohlbefinden am Arbeitsplatz wirke sich negativ auch auf das private Glück aus.

Die Arbeitgeber selbst scheinen die Situation ihrer Arbeitnehmer häufig falsch einzuschätzen. So halten viele Arbeitgeber ihre Angestellten für glücklicher im Job, als diese angeben. Sie schätzen das Glück der Arbeitnehmer durchschnittlich mit 7,2 von 10 Punkten ein. Tatsächlich liegt der Wert mit 5,1 Punkten aber deutlich darunter- die Mehrheit der befragten Arbeitnehmer (55 Prozent) kann ihrem Glücksempfinden im Beruf nur mäßige bis sehr schlechte Noten ausstellen.

Glückspotenzial bleibt unausgeschöpft

Für Unternehmen hat das negative Folgen, denn die Studie zeigt auch: Unternehmen, deren Mitarbeiter glücklich sind, bringen deutlich mehr Leistung

und sind attraktiver für Bewerber. Hohes Engagement und geringe Fluktuation sind weitere Eigenschaften, die nach den Studienergebnissen glückliche Mitarbeiter auszeichnen und langfristig auch helfen, eine positive Arbeitgebermarke zu bilden. Rund 80 Prozent der glücklichen Mitarbeiter würden ihr Unternehmen als Arbeitgeber weiterempfehlen, bei den weniger Glücklichen sind es nur 20 Prozent. Da die Weiterempfehlung durch bestehende Mitarbeiter im persönlichen Netzwerk eine der wichtigsten Quellen für die Rekrutierung ist, bleiben hier wertvolle Potenziale unausgeschöpft.

Für viele Menschen klingt Glück am Arbeitsplatz wie ein nettes, weiches Personalkonzept – eine hübsche Nebensache. Auch Arbeitgeber unterschätzen seine Bedeutung immer noch viel zu oft. Dabei ist eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit heute ein großer Wettbewerbsvorteil für Unternehmen: Sowohl eine langfristige Mitarbeiterbindung als auch eine schnelle und erfolgreiche Rekrutierung rar gesäter Spezialisten sind in Zeiten des Fachkräftemangels bares Geld wert. Andersherum gesagt: Wenn sich Mitarbeiter am Arbeitsplatz nicht wohlfühlen, ist das teuer für die Unternehmen.

Was Mitarbeiter glücklich macht

Ein Blick auf die zehn wichtigsten Faktoren, wie Unternehmen das Glück der Mitarbeiter am Arbeitsplatz verbessern können, zeigt eine klare Unterscheidung zwischen den sogenannten "weichen" und "harten" Faktoren. Dabei wurde von den Studienteilnehmern den weichen Faktoren, die alle mit Vertrauen, Anerkennung und dem Betriebsklima zu tun haben, höhere Bedeutung eingeräumt als den auf Platz neun und zehn der Glücksliste genannten harten Faktoren "Arbeitsausstattung" oder "Vergütung".

Die wichtigsten Faktoren für ein glückliches Arbeitsumfeld:

- Respektvoller Umgang miteinander (93 Prozent)
- interessante Tätigkeit (92 Prozent)
- gutes Betriebsklima (89 Prozent)
- faire und offene Unternehmenskultur (88 Prozent)
- Anerkennung für die geleistete Arbeit (87 Prozent)
- sich selbst treu bleiben dürfen (85 Prozent)
- gute Work-Life-Balance (83 Prozent)
- gute Beziehung zu den Kollegen (83 Prozent)
- gute Arbeitsausstattung (82 Prozent)
- gerechter Lohn (81 Prozent)

Wollen Sie wissen, wie es um das Glückspotential in Ihrer Unternehmung steht und wie dieses gesteigert werden kann? Die humanfirst HR Spezialisten kennen nicht nur die harten sondern vor allem auch die weichen Faktoren, welche eine gewinnbringende Firmenkultur ermöglichen.