

Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2022

Die jährliche Stimmungsumfrage von Fidelity gibt Aufschluss darüber, wie Beschäftigte rund um den Globus in den folgenden vier Bereichen fühlen und handeln:

Wohlbefinden, Finanzverhalten, Ruhestand und Arbeit.



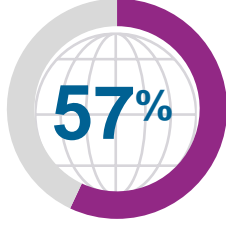
Arbeit

Was ist für Beschäftigte weltweit besonders wichtig?

Unsere Erkenntnisse:

1 Mehr als die Hälfte der weltweit Beschäftigten bewertet ihre Arbeit und ihre Work-Life-Balance als „gut“.

Aktuelle Arbeitssituation



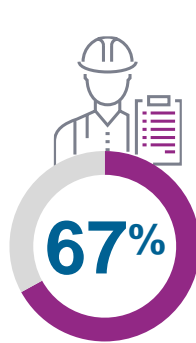
der weltweit befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bezeichnen ihre derzeitige Arbeitssituation als „gut“.



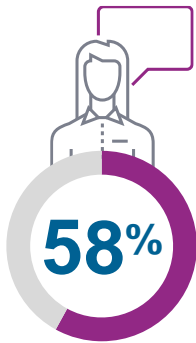
Die Länder mit dem höchsten Anteil an Beschäftigten, die mit ihrer derzeitigen Arbeitssituation zufrieden sind



Aktuelle Work-Life-Balance



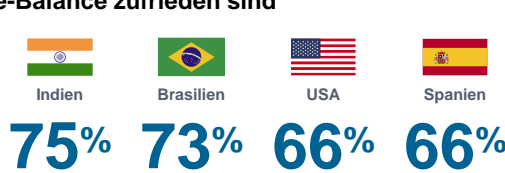
sind zuversichtlich, das Ziel einer ausgewogenen Work-Life-Balance zu erreichen.



der weltweit befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bezeichnen ihre derzeitige Work-Life-Balance als „gut“.



Die Länder mit dem höchsten Anteil an Beschäftigten, die mit ihrer derzeitigen Work-Life-Balance zufrieden sind



Die größten Stressfaktoren am Arbeitsplatz für Beschäftigte auf der ganzen Welt



30% der weltweit befragten Beschäftigten, die in den letzten sechs Monaten negative Gefühle hatten, gaben an, dass diese mit der Arbeit/den Veränderungen am Arbeitsplatz zusammenhängen.



46%

Aktuelle Work-Life-Balance



41%

Jobsicherheit



41%

Beruflicher Aufstieg

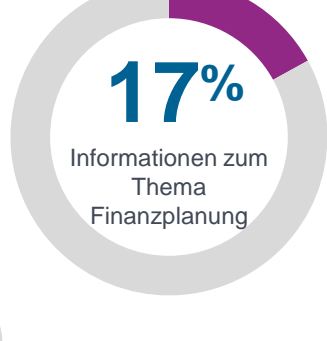
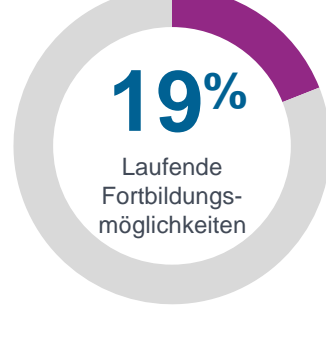
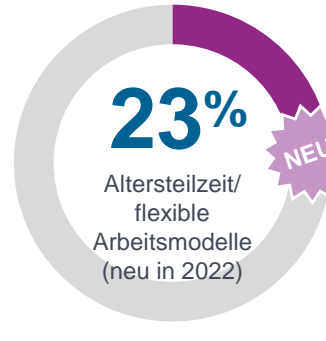
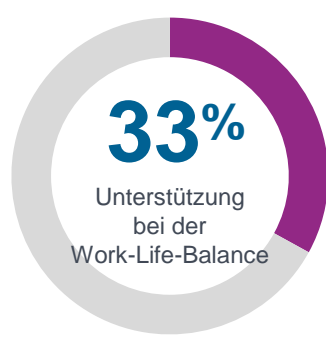


34%

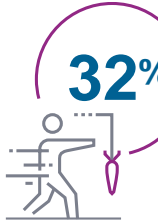
Sicherheit am Arbeitsplatz

2 Im Vergleich zu unserer letzten Umfrage 2021 hat sich gezeigt, dass die Beschäftigten sich von ihren Arbeitgebern nach wie vor die gleiche Art von Unterstützung wünschen.

Welche Art von Unterstützung sich die Beschäftigten am meisten von ihren Arbeitgebern wünschen

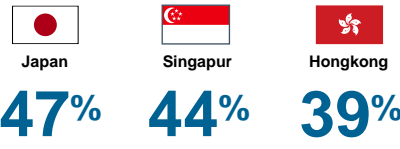


Die wichtigsten Bausteine bei der Vergütung (nach dem Gehalt)



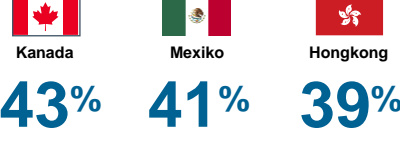
32%

Prämien



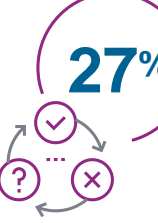
30%

Betriebliche Altersvorsorge



29%

Jahresurlaub



27%

Flexible Arbeitsmodelle (z. B. Ort, Arbeitszeiten etc.)



25%

Private Krankenversicherung



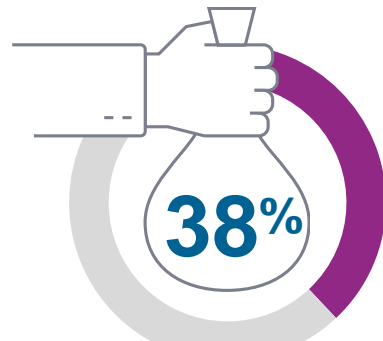
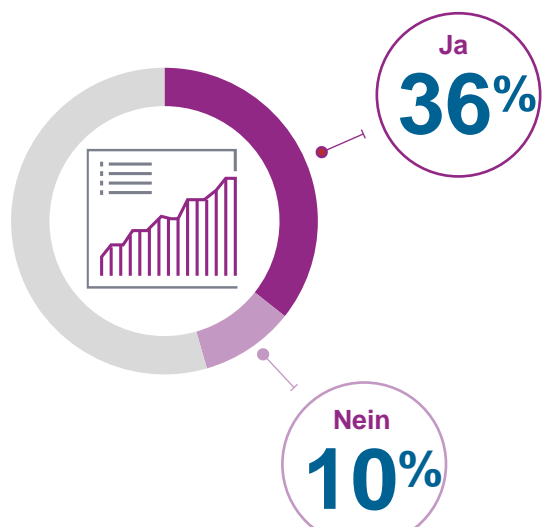
3 Ein betrieblicher Aktiensparplan kann die Vergütung der Beschäftigten verbessern. 45% der weltweit befragten Beschäftigten gaben an, dass ihr Arbeitgeber einen betrieblichen Aktiensparplan anbietet.

Beteiligung an einem betrieblichen Aktiensparplan



55%

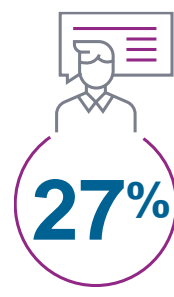
Mein Unternehmen bietet keinen betrieblichen Aktiensparplan an.



38%

der Beschäftigten, die am Aktiensparplan ihres Unternehmens teilnehmen, haben ihre Beiträge erhöht.

Die häufigsten Gründe, warum Beschäftigte sich für die Beteiligung an einem betrieblichen Aktiensparplan entscheiden



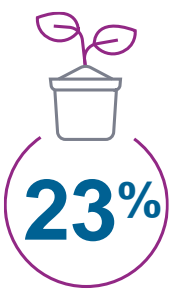
Die Bedingungen zum Erwerb der Aktien machten eine Beteiligung attraktiv.



Es ist eine einfache Möglichkeit, durch Lohnabzüge Geld zu sparen.



Mein Arbeitgeber hat mich darauf aufmerksam gemacht.



Steigende Aktienkurse und/oder die Aussicht auf steigende Aktienkurse.

Potenzielle Maßnahmen für Arbeitgeber:

- **Investitionen in das Wohlbefinden der Belegschaft.** Förderung der mentalen Gesundheit am Arbeitsplatz.
- **Flexibilisierung der Arbeit.** Einführung von flexiblen Arbeitsmodellen für eine bessere Work-Life-Balance.
- **Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge.** Erwägung eines betrieblichen Aktiensparplans, um die Mitarbeiterbindung zu stärken, die Eigenverantwortung zu fördern und die Vergütung zu verbessern.
- **Ein ganzheitlicher Ansatz.** Einführung einer Total-Awards-Strategie, die sich aus der Unternehmenskultur, den Unternehmenswerten und den Bedürfnissen der Beschäftigten ableitet.