

DEVELOPER ENGAGEMENT REPORT:

Sind Ihre Entwickler zufrieden oder auf dem Absprung?

Was Entwickler wollen — und **wie Sie sie in Ihrem Team halten**



Nur 48% der Entwickler sind sich sicher, in einem Jahr noch bei ihrem aktuellen Unternehmen zu arbeiten.

Die Digitalwirtschaft geht einher mit einer nahezu unstillbaren Nachfrage nach Softwareentwicklern, die zukunftsweisende Apps und Cloud-Plattformen erstellen. Unternehmen weltweit spüren einen entsprechenden Druck. Dem Marktforschungsinstitut [IDC](#) zufolge sind derzeit mehr als 330.000 [Entwicklerstellen unbesetzt](#).¹ Bis 2025 wird die Zahl wahrscheinlich auf mehr als 4 Millionen steigen.²

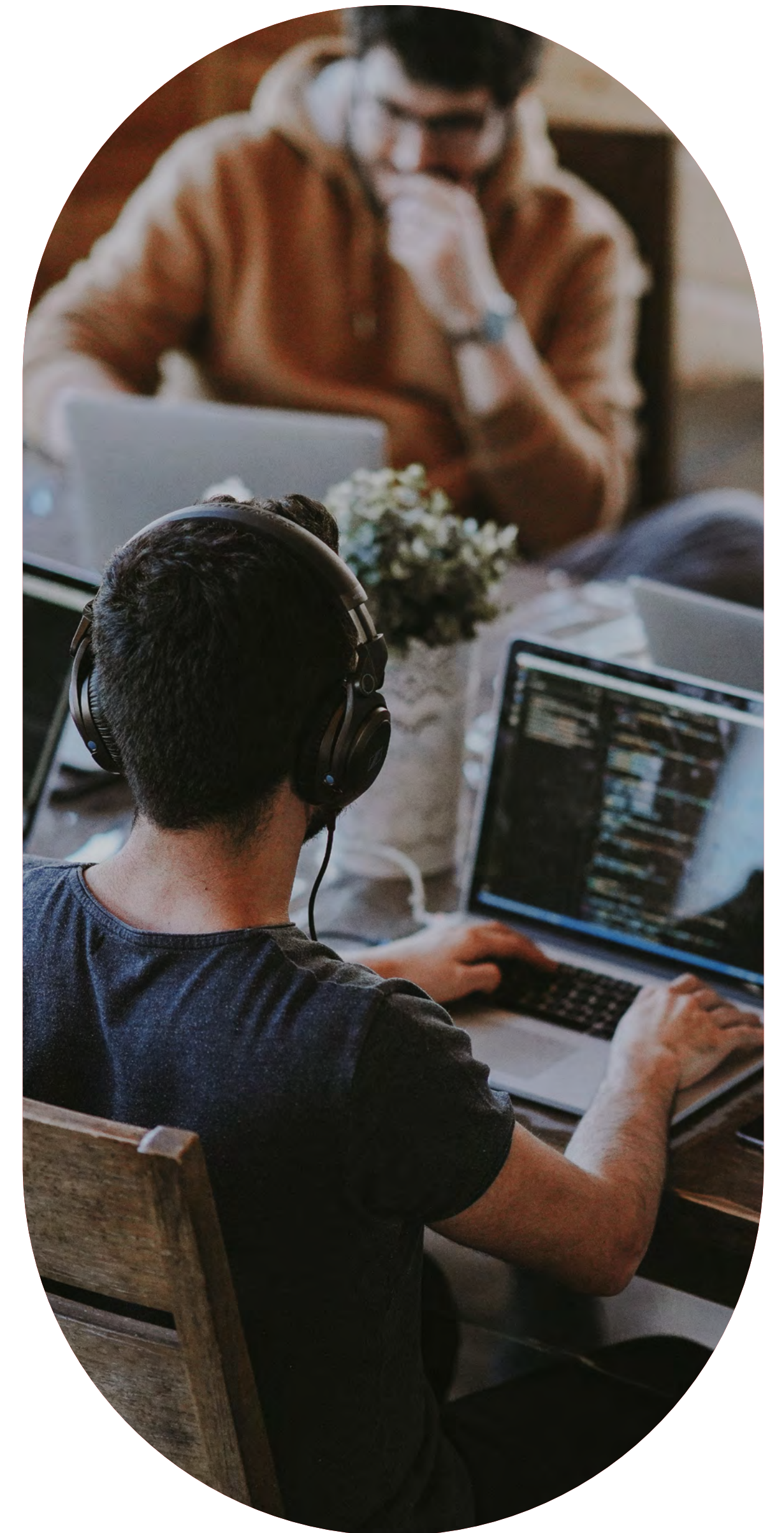
Da es nicht annähernd genügend Fachkräfte gibt, müssen Unternehmen sich besonders dafür einsetzen, Software-Talente zu gewinnen und zu halten. Ein neuer Report von [OutSystems](#) zeigt, dass das Rekrutieren und Binden von Software-Entwicklern mit einem Verständnis darüber beginnt, was Entwickler sich wünschen, was sie motiviert oder frustriert, aber auch wie sie sich herausgefordert und langfristig zufrieden fühlen.

In den meisten Fällen, so zeigt die Studie, sind Entwickler überdurchschnittlich zufrieden mit ihrer Arbeit. Das ist jedoch keine Garantie dafür, dass sie bleiben – eher im Gegenteil. Nur 48% der befragten Entwickler sind sich sicher, in 12 Monaten noch in ihrem derzeitigen Unternehmen zu arbeiten.

Dies stellt IT-Führungskräfte vor die Herausforderung, neue Stellen zu besetzen und gleichzeitig dafür zu sorgen, dass alle aktuellen Mitarbeiter mit ihrer jeweiligen Stelle zufrieden sind und bleiben.

Andererseits führt auch ein Jobwechsel nicht immer zu mehr Zufriedenheit. 46% der Befragten berichten von Kollegen, denen die Arbeitsbedingungen in den neuen Stellen letztlich auch nicht besser gefielen.

Diese Erkenntnisse zeigen eine große Chance auf. IT-Verantwortliche können dem Fachkräftemangel begegnen, indem sie die Sorgen von Entwicklern nachvollziehen und berücksichtigen. Angesichts des sich weiter verschärfenden Wettbewerbs um Entwickler muss es vor allem darum gehen, Fachkräfte zu binden. Die Daten zeigen auch: Bei der Auswahl von Lösungen sollten Führungskräfte den [Einsatz von Low-Code-Plattformen](#) in Betracht ziehen. Denn diese können gezielt dazu beitragen, das Problem des Fachkräftemangels zu beheben und Entwicklern einen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen.



¹Forbes: <https://www.forbes.com/sites/stuartanderson/2022/09/27/tech-job-openings-remain-high-but-congress-is-not-taking-action/?sh=489dcfdc4e38>

²IDC: <https://www.idc.com/getdoc.jsp?containerId=US48223621>

Die wichtigsten Ergebnisse

Die wichtigste Erkenntnis der Studie besteht darin, dass IT-Führungskräfte bei der Bindung von Entwicklern nicht nur auf finanzielle Vorteile und „Perks“ setzen dürfen. Wenn Entwickler in Unternehmen bleiben sollen, ist eine neue Herangehensweise gefragt. Dabei können eine gelungene Work-Life-Balance, Produktivität und Teamstrukturen den entscheidenden Unterschied ausmachen.

→ **Entwickler lieben ihre Arbeit, aber gehen trotzdem.** 64% der Entwickler lieben ihre Arbeit, aber nur 48% wollen in einem Jahr „definitiv“ noch bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber sein. Bei 2 Jahren sinkt dieser Prozentsatz auf 29%.

→ **In bestimmten Bereichen der Arbeitsplatzkultur wünschen sich Entwickler Verbesserungen.** 50% der Entwickler hätten gerne eine bessere Work-Life-Balance. 45% der Entwickler geben das Schritthalten mit geschäftlichen Anforderungen als eine ihrer größten Herausforderungen an.

→ **Low-Code-Entwickler sind meist zufriedener mit ihrer Arbeit.** 63% der Low-Code-Entwickler geben an, dass sie mit ihrem Gehalt und ihren Benefits zufrieden sind, verglichen mit 40% der traditionellen Entwickler. Zudem sind 51% der Low-Code-Entwickler mit ihrer Jobsicherheit zufrieden, gegenüber 39% der traditionellen Entwickler.

→ **Die Teams von Low-Code-Entwicklern sind durchschnittlich nur ein Drittel so groß wie traditionelle Entwicklerteams.** Dennoch sind 59% der Low-Code-Entwickler mit der Produktivität ihrer Teams zufrieden, verglichen mit 41% der traditionellen Entwickler.

→ **Über 71% der Low-Code-Nutzer können eine 40-Stunden-Woche einhalten.** Bei traditionellen Entwicklern sind es dagegen nur 44%.

50%

50% der Entwickler wünschen sich eine bessere Work-Life-Balance

51%

51% der Low-Code-Nutzer sind mit der Anzahl der Entwickler in ihren Teams sehr zufrieden

59%

59% der Low-Code-Nutzer sind mit der Produktivität ihrer Teams sehr zufrieden

64%

64% der Entwickler sagen, dass sie ihre Arbeit lieben

71%

Mehr als 71% der Low-Code-Nutzer können eine 40-Stunden-Arbeitswoche einhalten

DIE SCHLUSSFOLGERUNG

Traditionelle Strategien der Mitarbeiterbindung funktionieren bei dieser **einzigartig talentierten Personengruppe** nicht unbedingt. Je nach Hintergrund erwarten sie oft andere Dinge, um sich in Ihrem Unternehmen wohl zu fühlen und zu bleiben.

Entwickler lieben ihre Arbeit
– aber gehen trotzdem

Auch wenn die meisten Entwickler ihren Job sehr gerne machen, reicht dies nicht immer aus. Viele denken über einen Stellenwechsel nach. Nur die Hälfte der Entwickler (48%) geht davon aus, in einem Jahr definitiv noch im selben Unternehmen zu arbeiten. Bei zwei Jahren trifft dies nur noch auf weniger als ein Drittel (29%) zu. Eine vergleichbare Anzahl von Entwicklern (31%) denkt bereits ernsthaft über einen Jobwechsel nach.

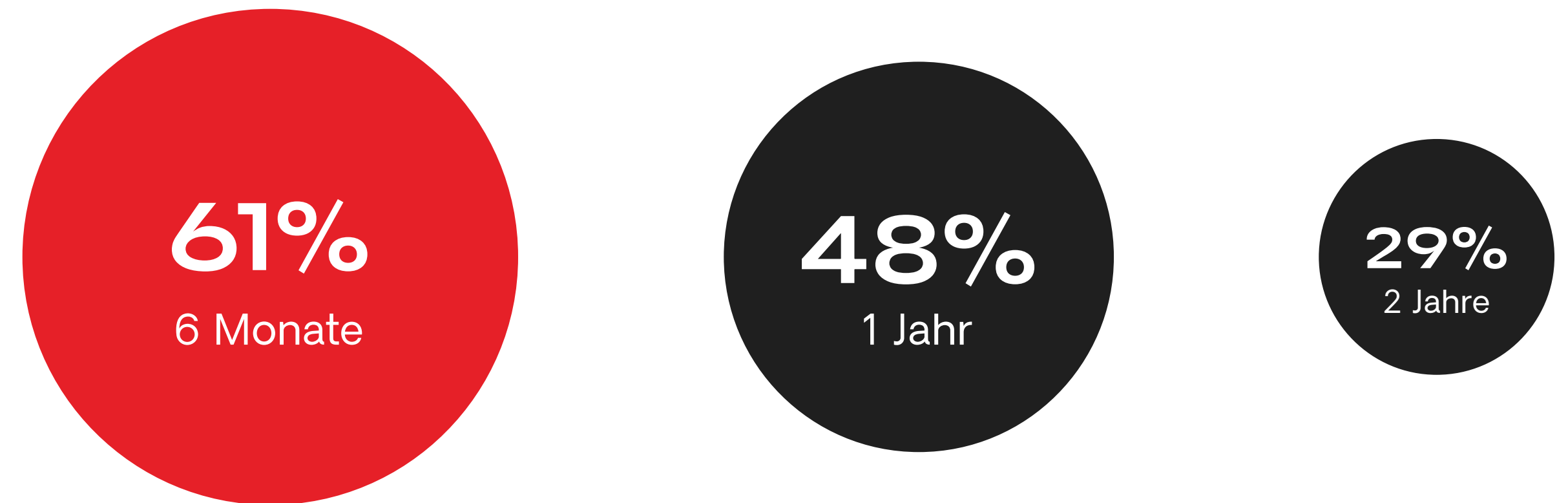
Die Studie zeigt auch: Entwicklern, die eher bereit sind, ihren Job zu wechseln, fehlen die nötigen Tools, um gute Arbeit zu leisten. Vielleicht folgt daraus auch das Gefühl, dass ihre Teams nicht besonders produktiv sind.

Zugleich sagen Entwickler klar, was sie von ihren Arbeitgebern und IT-Führungskräften erwarten. Alle befragten Entwickler wünschen sich eine bessere Work-Life-Balance. Auch die Bezahlung und Personalausstattung werden nicht immer als zufriedenstellend empfunden, besonders bei bestimmten demografischen Gruppen. Den Daten zufolge hängt die Arbeitszufriedenheit der Entwickler auch von den eingesetzten Tools ab. Bei der erfolgreichen Bewältigung häufiger Herausforderungen scheint **Low-Code** eine besondere Rolle zu spielen.

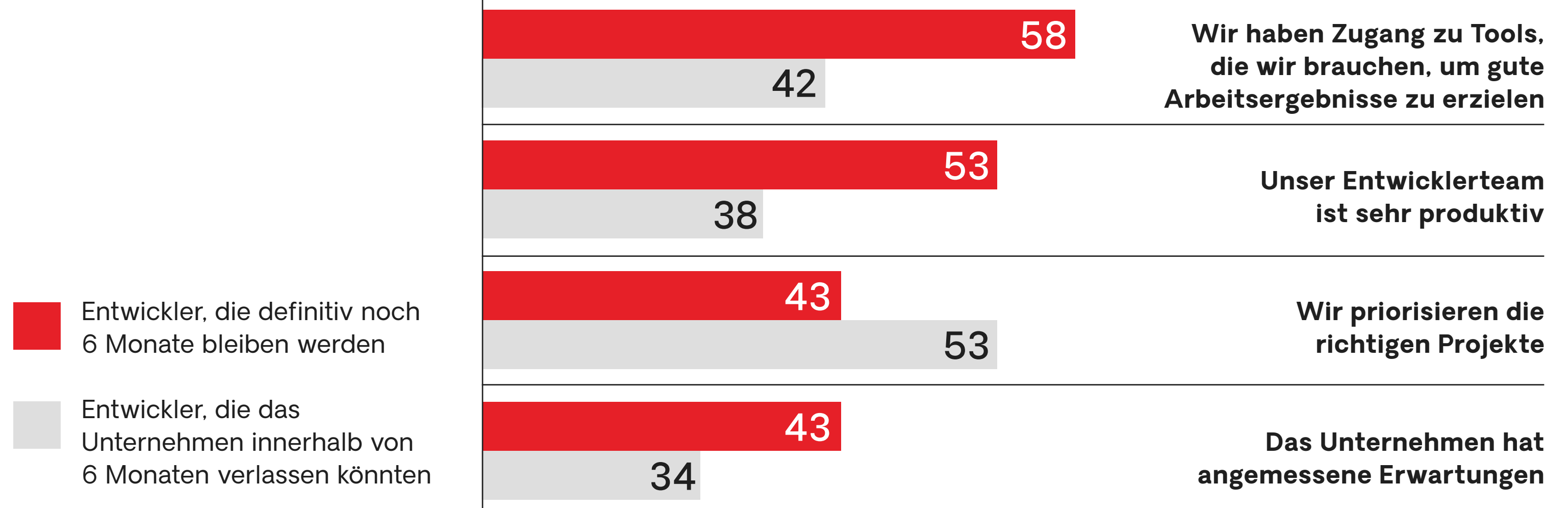
Raum für Verbesserungen finden

Da etwa 50% der Entwickler bereit sind, auch in einem Jahr noch bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber zu bleiben, sollten IT-Manager in besonderem Maße auf die Work-Life-Balance, Bezahlung und die personelle Ausstattung ihrer Teams achten.

Wie lange Entwickler definitiv noch bei ihrem aktuellen Arbeitgeber bleiben wollen



% stimmen voll und ganz zu



■ Entwickler, die definitiv noch 6 Monate bleiben werden
■ Entwickler, die das Unternehmen innerhalb von 6 Monaten verlassen könnten

Unrealistische Erwartungen?

Die Bereitschaft der Entwickler, das Unternehmen zu wechseln, könnte zum Teil von ihrer Einschätzung des Arbeitsmarkts abhängen bzw. davon, wie leicht sie meinen, einen neuen Job zu bekommen. 42% der Befragten sind zuversichtlich, sofort eine bessere Stelle finden zu können.

Aber: Entwickler scheinen keine Erfüllung darin zu finden, nach einer neuen Stelle bei einem anderen Unternehmen zu suchen oder diese anzutreten. Die Daten zeigen, dass viele Entwickler zwar darüber nachdenken, aber noch nicht entschieden haben, das Unternehmen zu verlassen. Etwa zwei Fünftel (39%) geben an, dass sie mit der Suche nach einer neuen Stelle angefangen, es sich dann aber anders überlegt haben.

Außerdem berichten Entwickler, dass Kollegen nach einem Stellenwechsel auch kein positiveres Arbeitsumfeld vorfinden. Fast die Hälfte (46%) der Befragten kennt Entwickler, die das Unternehmen gewechselt haben und dann feststellten, dass es dort auch nicht besser ist.

Dass viele Entwickler noch nicht fest entschlossen sind, ihr Unternehmen zu verlassen, stellt eine enorme Chance dar. IT-Führungskräfte haben die Möglichkeit, schnell zu handeln und ein Umfeld zu schaffen, in dem Entwickler gerne bleiben. Dabei müssen nicht alle Veränderungen drastischer Natur sein. Aspekte wie die erlebte Produktivität, die verfügbaren Tools und Erwartungen aus dem Geschäftsbereich können einen merklichen Unterschied ausmachen.

All diese Dinge können IT-Leiter direkt beeinflussen.

% stimmen voll und ganz zu

46%

Viele Bekannte, die ihren Arbeitsplatz gewechselt haben, finden ihre neuen Jobs auch nicht viel besser

43%

Das Wirtschaftsklima beeinflusst meine Pläne für einen Jobwechsel

42%

Es gibt so viele Möglichkeiten für mich, dass ich sofort eine bessere Stelle bekommen könnte

39%

Ich habe mich kürzlich nach einem neuen Job umgesehen, aber meine Meinung geändert

33%

Der Arbeitsmarkt spannt sich an

31%

Ich überlege ernsthaft, das Unternehmen zu wechseln

Würdigen Sie die
Unterschiede zwischen
Ihren Entwicklern

Generations- unterschiede

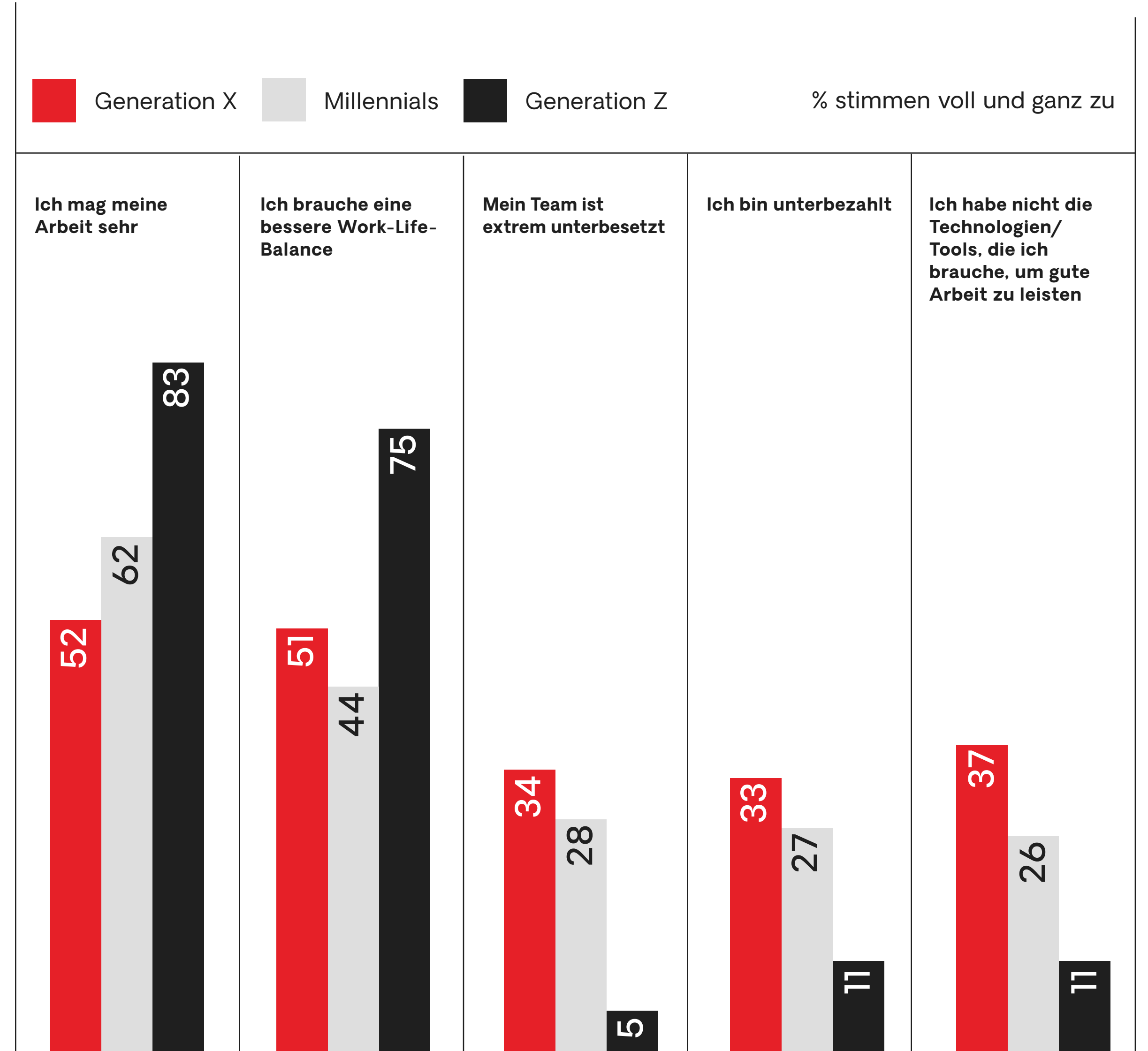
Vor der Corona-Pandemie konnten Unternehmen Entwickler mit kreativen Büroräumen, kostenlosem Mittagessen und Tischfußball anlocken und binden. Da viele Entwickler heute lieber im Homeoffice arbeiten, müssen Führungskräfte differenzierter darüber nachdenken, wie sie ihre Teams unterstützen können. Ein Teil der Unzufriedenheit resultiert aus der Bezahlung und der Work-Life-Balance. Im Kontext der Remote-Arbeit kommen Selbstmotivation und Produktivität als Herausforderungen hinzu, die sich aber gut mit Tools, Prozessen und Unterstützung in den Griff bekommen lassen.

Bei den entsprechenden Maßnahmen sollte immer auch das Alter der Mitarbeiter mit berücksichtigt werden. Denn wie Entwickler ihre Arbeit wahrnehmen, unterscheidet sich je nach Generation signifikant.

So können generationsbedingte Unterschiede dazu beitragen, dass Unzufriedenheiten im Job deutlich variieren. Während fast alle befragten Entwickler der Generation Z (96%) angeben, ihre Arbeit zu lieben, tun dies unter Entwicklern der Generation X nur 58% und unter Millennials 62%.

Entwickler der Generation Z nehmen auch die einzelnen Aspekte ihrer Arbeit deutlich positiver wahr. Nur sehr wenige Befragte der Generation Z sehen sich als unterbezahlt (11%), mit extremen Personalproblemen konfrontiert (5%) oder nicht mit den nötigen Ressourcen ausgestattet (11%).

Wie Entwickler ihre Arbeit wahrnehmen



Auch die persönliche Produktivität betrachtet die Generation Z positiver (66% sind sehr zufrieden). Bei den Millennials (44%) und der Generation X (38%) dagegen fällt die Zufriedenheit auch hier deutlich geringer aus.

Insgesamt suggerieren diese Daten, dass Führungskräfte ihren Nachwuchskräften die Gelegenheit geben sollten, anspruchsvollere Aufgaben zu übernehmen. Zugleich sollten sich Entwickler, die bereits länger im Unternehmen sind, mehr Zeit für ihre Arbeit nehmen können und Tools erhalten, mit denen sie ihre Produktivität steigern.

Was Befragte der Generation Z nicht immer nachvollziehen können, ist, wie Applikationen in ihren Teams priorisiert werden. Nur 25% meinen, dass ihr Team den richtigen Apps Priorität einräumt, im Vergleich zu 44% der Millennials und 62% der Generation X. IT-Führungskräfte sollten sich deshalb die Zeit nehmen, um Mitarbeitern der Generation Z verständlich zu machen, warum ihre Projekte wichtig sind, und sie nach Möglichkeit in Entscheidungsprozesse einbeziehen.

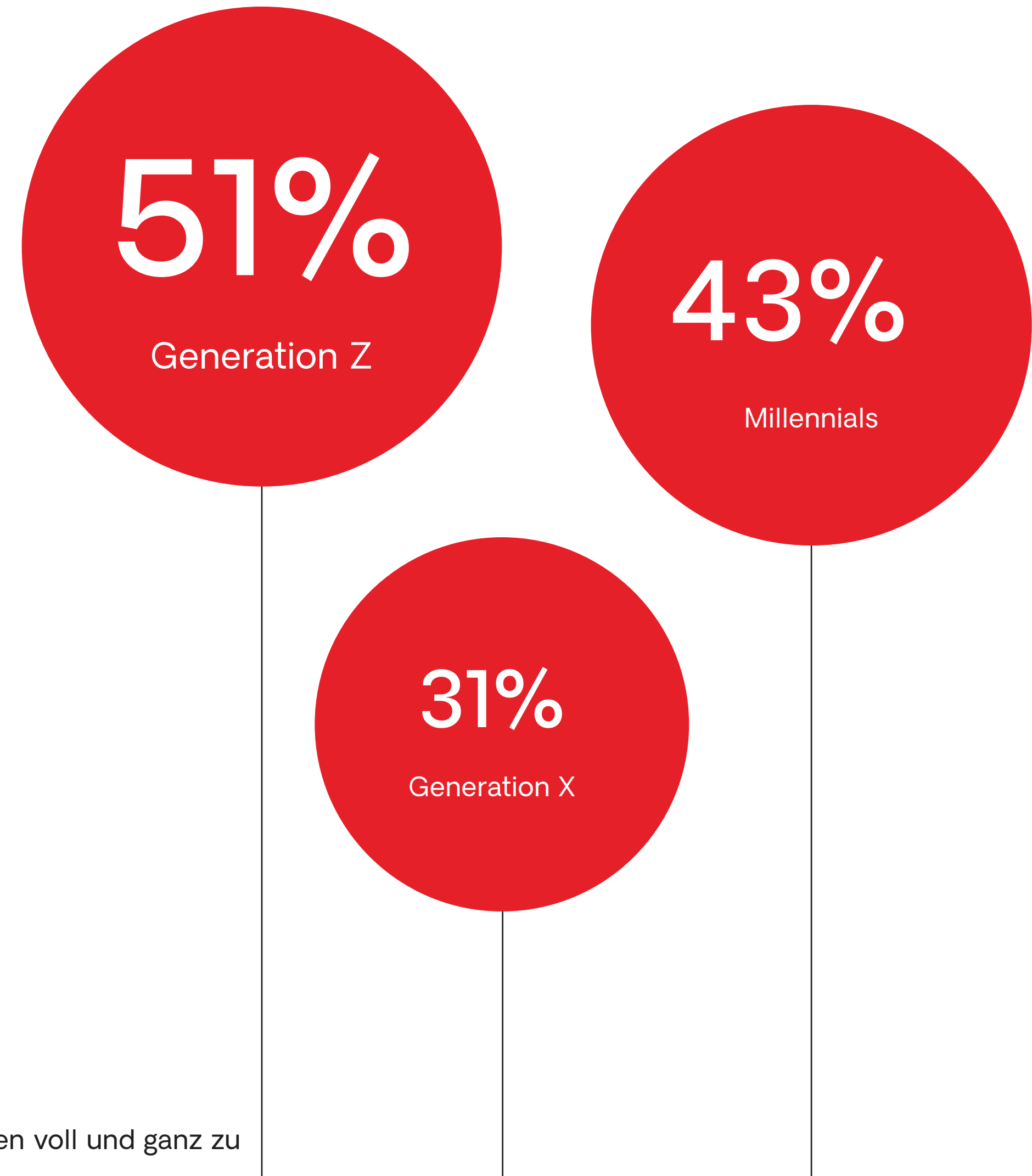
Länger beschäftigte Mitarbeiter, aus der Generation X oder älter, verstimmen die steigenden Anforderungen des Unternehmens am meisten. Nur 31% der Befragten der Generation X finden die Erwartungen des Unternehmens angemessen, verglichen mit 43% der Millennials und 51% der Generation Z. Hier haben Führungskräfte die Chance, ihre Teams bei hohen Anforderungen besser zu unterstützen.



96%

der Entwickler der Generation Z lieben ihren Job, aber 75% sind unzufrieden mit der Work-Life-Balance.

Finden, dass das Unternehmen angemessene Erwartungen hat



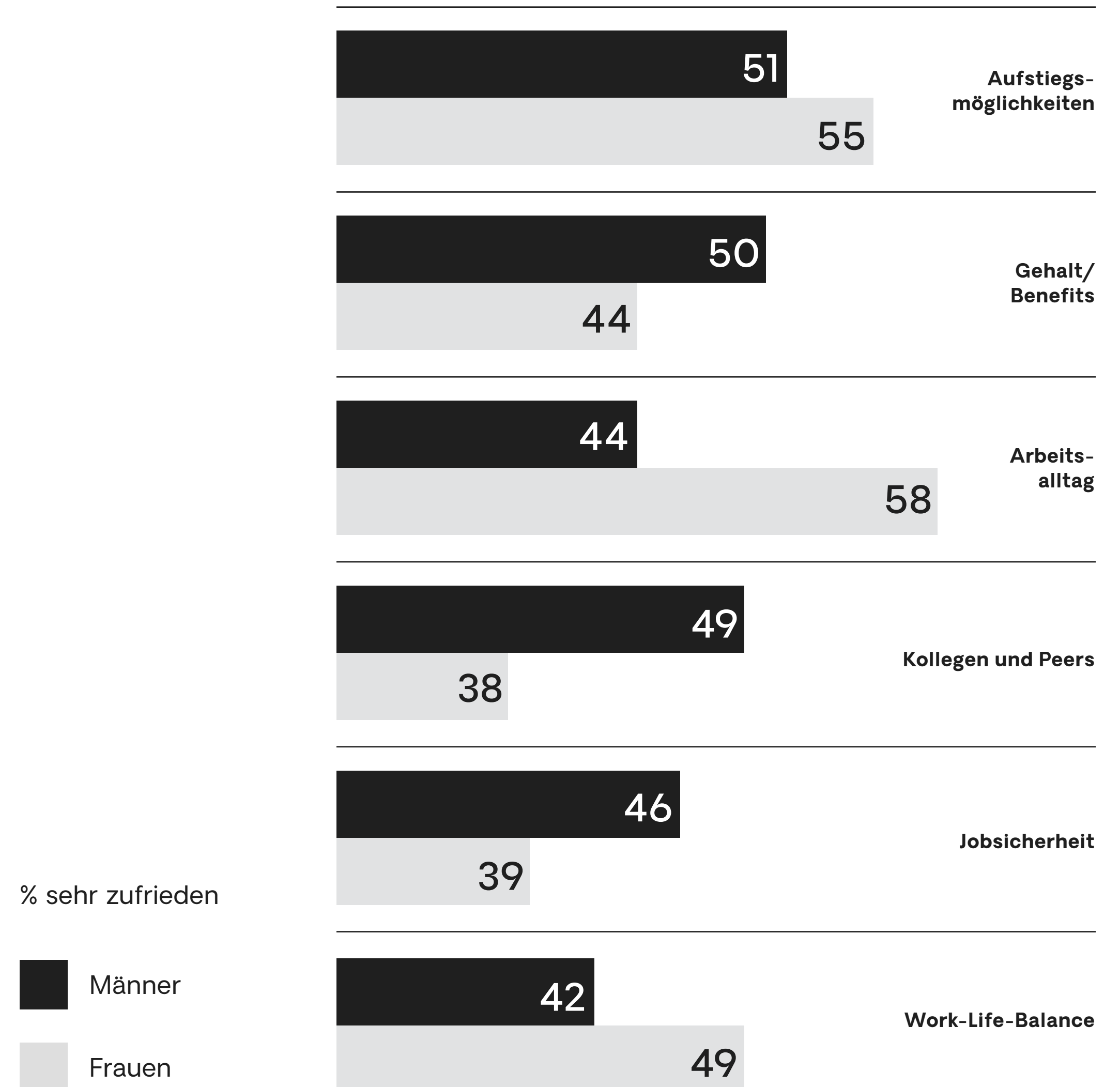
Genderspezifische Unterschiede

Neben Unterschieden der verschiedenen Generationen sind auch genderspezifische Unterschiede zu beachten.

Die Daten zeigen, dass sich ein Drittel der befragten Frauen (37%) unterbezahlt fühlt. Bei den befragten Männern trifft dies auf ein Viertel (25%) zu. Zudem zeigen sich Frauen weniger zufrieden mit der Sicherheit ihres Arbeitsplatzes – nur 39% sind sehr zufrieden, bei den Männern sind es immerhin 46%. Dennoch denken mehr Frauen als Männer, dass sie auch in 2 Jahren noch im selben Unternehmen arbeiten werden (33% vs. 29%), was auf eine stärkere Loyalität hindeutet. Vor diesem Hintergrund sollten Manager gezielt dafür sorgen, dass Frauen sich unterstützt und gut bezahlt fühlen.

Die Daten suggerieren auch, dass die Genderzugehörigkeit keinen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit und Stimmung hat – bis es zum Thema Kommunikation kommt. Frauen sind mit der Kommunikation während des Entwicklungsprozesses unzufriedener als Männer. So sind 43% der Männer mit der Kommunikation mit Kollegen aus dem Geschäftsbereich zufrieden, doch nur 33% der Frauen. Hinsichtlich der Kommunikation mit Entwicklerkollegen zeigen sich Männer und Frauen gleich zufrieden (jeweils 43% sehr zufrieden).

Zufriedenheit mit Aspekten der Arbeit



EINE FLEXIBLE ANTWORT

Der große Wunsch nach Produktivität und Kontrolle.

Selbst zufriedene Entwickler können das Unternehmen unverhofft verlassen und versucht sein, die eigenen Talente anderswo einzubringen. Auch wenn sich nicht jedes Unternehmen große Gehaltserhöhungen oder eine Vier-Tage-Woche leisten kann, gibt es Dinge, mit denen IT-Leiter die Zufriedenheit ihrer Teams steigern können. Unterstützung (oder Technologie), die Entwicklern das Gefühl gibt, produktiver zu sein und die Kontrolle über ihren Workload zu haben, könnte der Schlüssel sein, um Spitzenkräfte zu halten und eine Kultur zu schaffen, in der Entwickler gerne bleiben.

Die Vorteile von Low-Code für Ihr Unternehmen

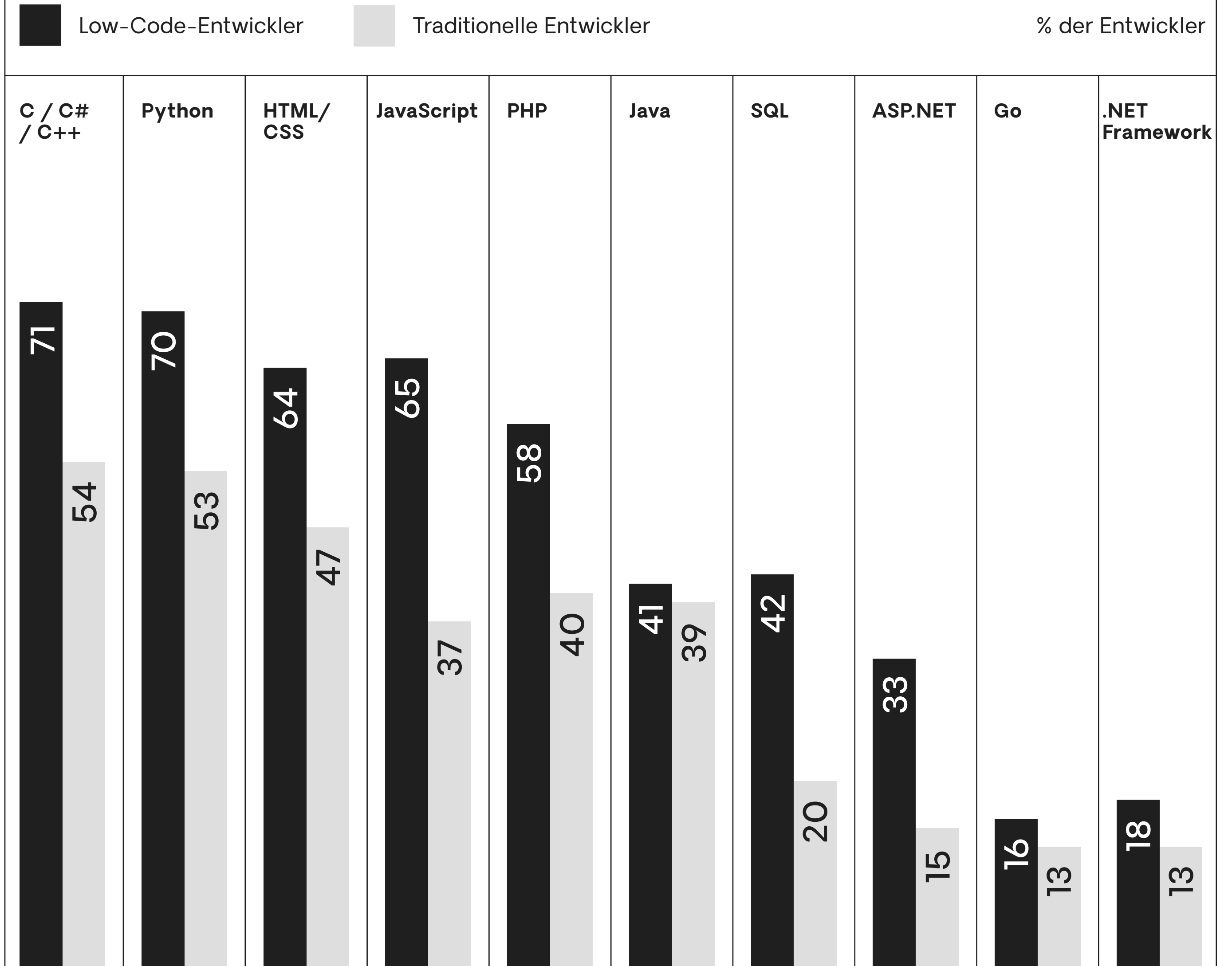
Wie Sie von Low-Code profitieren können

Lösungen für [Low-Code- und No-Code-Entwicklung](#) haben in der Software-Community für jede Menge Diskussionen und auch Verwirrung gesorgt. Unsere Umfrage deutet jedoch darauf hin, dass die Debatte aufgebauscht sein könnte. Denn üblicherweise verwenden Low-Code-Nutzer immer auch traditionelle Programmiersprachen. Mehr als die Hälfte der Low-Code-Nutzer (65%) gibt an, mindestens eine traditionelle Sprache wie PHP, JavaScript, Python, HTML/CSS und C/C#/C++ einzusetzen.



65%
der Low-Code-Entwickler
verwenden auch traditionelle
Programmiersprachen.

Verwendete Entwicklungstools



Auch wenn einige Entwickler noch zögern, Low-Code einzusetzen, zeigen unsere Daten klare Vorteile. Low-Code-Tools ergänzen den Entwicklungsprozess und sorgen dabei für Flexibilität und Geschwindigkeit, die die Produktivität aller Entwickler steigert. Mit dem passenden Tool können Sie die bevorzugte Art der Programmierung in Ihren Teams unterstützen – und frustrierende Reibungs-, Produktivitäts- und Ressourcenprobleme eliminieren.

Low-Code-Tools und der Entwicklungsprozess

Bestimmte Aspekte der Arbeit wie Produktivität, Ressourcen und Kommunikation sind – unabhängig von der verwendeten Entwicklungsmethode – von universeller Bedeutung. Die Daten zeigen, dass Low-Code-Entwickler hier besser aufgestellt sind.

Mehr als die Hälfte der Low-Code-Entwickler gibt an, mit der Produktivität ihres Teams (59%) und der Qualität der zur Verfügung stehenden Tools (57%) sehr zufrieden zu sein. Auf der anderen Seite trifft dies auf weniger als die Hälfte der Nutzer von traditionellem Code zu, sowohl in Bezug auf die Teamproduktivität (41%) als auch auf die Entwicklertools (36%).

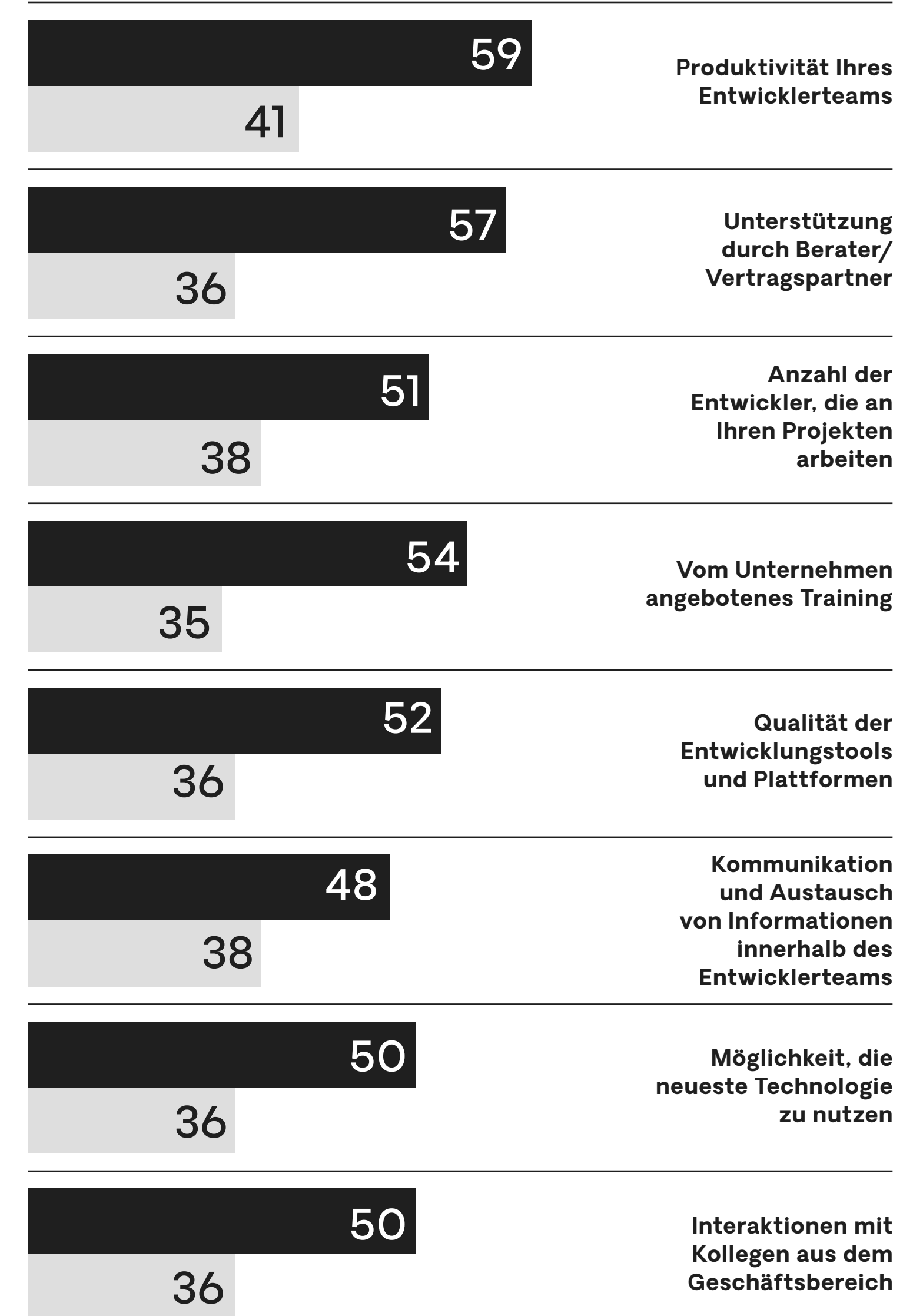
Eine gelungene Kommunikation erfordert die Fähigkeit zum effektiven Austausch von Ideen und Informationen innerhalb eines Entwicklerteams und im gesamten Unternehmen, um die geschäftlichen Ziele zu erreichen. 54% der Low-Code-Entwickler geben an, mit der Kommunikation und dem Informationsaustausch innerhalb des Entwicklerteams zufrieden zu sein. Bei den befragten traditionellen Entwicklern ist dies nur bei 35% der Fall.

Bei der Kommunikation mit Geschäftskollegen sieht es ähnlich aus. Die Hälfte der Low-Code-Entwickler (50%) ist mit der Interaktion mit Kollegen aus dem Geschäftsbereich sehr zufrieden. Bei den traditionellen Entwicklern sind dies nur 36%.

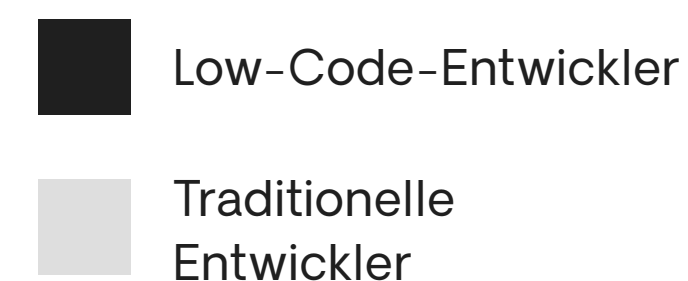


Entwickler, die Low-Code verwenden, sind mit ihren Tools deutlich eher zufrieden als traditionelle Entwickler.

Zufriedenheit mit dem Entwicklungsprozess



% sehr zufrieden



Der Weg zur Arbeitszufriedenheit

Low-Code-Entwicklerteams sind kleiner, aber zufriedener

Die Teams von Low-Code-Entwicklern sind im Durchschnitt nur ein Drittel so groß wie traditionelle Entwicklerteams in Unternehmen derselben Größe (mit durchschnittlich 106 Mitarbeitern gegenüber 320). Trotz der geringeren Teamgröße sind 51% der Low-Code-Entwickler mit der Anzahl der Entwickler in ihrem Team zufrieden. Dies trifft nur auf 38% der traditionellen Entwickler zu.

Zugleich geben mehr als 71% der Low-Code-Entwickler an, die typische 40-Stunden-Woche einhalten zu können, verglichen mit nur 44% der traditionellen Entwickler.

Vergütung und Karriereentwicklung

Auch Weiterentwicklung, Benefits und das Gehalt sind wichtige Punkte. Low-Code-Entwickler (63%) geben öfter als traditionelle Entwickler (40%) an, mit ihrem Gehalt und ihren Benefits sehr zufrieden zu sein. Die Karrierechancen stellen 46% der Low-Code-Entwickler, aber nur 40% der traditionellen Entwickler zufrieden.

Low-Code-Entwickler werden in ihrem aktuellen Unternehmen durchschnittlich 3,5-mal befördert. Bei traditionellen Entwickler ist dies nur 2,0-mal der Fall. Der Unterschied ist wahrscheinlich auf das Dienstalter zurückzuführen: 55% der Low-Code-Entwickler sind seit 6 oder mehr Jahren in diesem Bereich tätig, bei traditionellen Entwicklern sind es dagegen nur 44%. Außerdem sind 92% der Low-Code-Entwickler an Plattformscheidungen beteiligt, aber nur 75% der traditionellen Entwickler.

Da IT-Führungskräfte sowohl für die Größe der Teams als auch für die Auswahl von Entwicklungstools verantwortlich sind, lohnt es sich, Low-Code-Lösungen in Betracht zu ziehen. Denn den Daten zufolge verbessert Low-Code sowohl die Agilität, Produktivität und Stabilität von Teams als auch die Arbeitsplatzkultur.

In einer Zeit, in der Fachkräfte knapp sind und die Zufriedenheit von Mitarbeitern von entscheidender Bedeutung ist, sollten Vorgesetzte Tools anbieten, die herausragende Ergebnisse unterstützen und zugleich ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem Entwickler gerne bleiben.



ERFÜLLEN SIE DIE WÜNSCHE IHRER ENTWICKLER

IT-Führungskräfte haben die **einmalige Chance**, **Entwicklertalente zu binden**, indem sie die Produktivität und die berufliche Weiterentwicklung ihrer Teams fördern. In der Umfrage nennen Entwickler mehrere Gründe, warum sie sich für die Softwareentwicklung entschieden haben. Dazu zählen die Aussicht auf eine gute Work-Life-Balance, viele Job- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie die Chance, interessanten Problemen mit interessanten Lösungen zu begegnen.

Wenn Entwickler nach einer neuen Stelle suchen, geht es ihnen möglicherweise darum, diese Vorstellungen zu verwirklichen.

Wichtigste Schlussfolgerungen

Um Fachkräfte zu binden und die Zufriedenheit von Entwicklern zu steigern, sind gezielte Maßnahmen erforderlich.

Viele Unternehmen können mit der Einführung einer Low-Code-Lösung gleich mehrere Probleme beheben. Auch wenn einige Entwickler noch zögern, ihren Entwicklungsprozess zu ändern, zeigen unsere Daten: Low-Code-Nutzer (die oft auch traditionelle Programmiersprachen verwenden) sind mit ihrem Workload zufriedener, haben kürzere Arbeitswochen und erleben weniger andere Burnout-Faktoren.

45% der Befragten bestätigen, dass Low-Code-Technologie den Entwicklungsprozess beschleunigt. Dennoch gilt Low-Code nicht als Abkürzung. Vielmehr meinen 49%, dass Low-Code ihre Kreativität verbessert und 50%, dass Low-Code die Qualität der Apps steigert. Auch die deutlich kleinere Größe von Low-Code-Teams führt zu einer höheren Zufriedenheit.

Da die Nachfrage nach Entwicklern weiter steigt, können IT-Führungskräfte nicht mehr nur auf Neueinstellungen setzen. Stattdessen müssen operative und technologische Veränderungen implementiert werden, die Ressourcen optimieren und die Arbeitsbelastung der bestehenden Teams verringern. Ein entsprechender Technologie-Mix sollte Low-Code-Entwicklungstools enthalten, die für eine höhere Arbeitszufriedenheit, Produktivität und Mitarbeiterbindung sorgen.

WIE IT-LEITER FACHKRÄFTE BINDEN UND FÜR ZUFRIEDENE ENTWICKLER SORGEN KÖNNEN



Reduzieren Sie die Arbeitsstunden Ihrer Teams

Zu viele Arbeitsstunden können die Work-Life-Balance stören, vor allem in der frühen Phase einer Karriere.



Zeigen Sie Aufstiegsmöglichkeiten auf

Entsprechende Möglichkeiten sollten allen Mitarbeitern des Unternehmens offengelegt werden – unabhängig von Alter, Geschlecht oder anderen Merkmalen. IT-Führungskräfte sollten transparent über Aufstiegschancen und Jobsicherheit informieren.



Bieten Sie Ressourcen und Tools, mit denen Ihre Entwickler den Workload besser bewältigen können

Der Zugang zu den richtigen Tools kann Entwicklern helfen, Applikationen produktiver zu erstellen, und für mehr Zufriedenheit sorgen. Dies steigert die Unternehmensleistung und verbessert die Mitarbeiterbindung.



Da die Nachfrage nach Entwicklern weiter steigt, können IT-Führungskräfte nicht mehr nur auf Neueinstellungen setzen.

IT-Führungskräfte sollten in Technologien investieren, die die Entwicklerproduktivität optimieren und damit die Arbeitsbelastung ihrer Teams verringern. Ein entsprechender Technologie-Mix sollte Low-Code-Entwicklungstools enthalten, die für eine höhere Arbeitszufriedenheit, Produktivität und Mitarbeiterbindung sorgen.

Erfahren Sie, wie führende Unternehmen OutSystems hochleistungsfähigen Low-Code nutzen, um ihren Backlog abzuarbeiten, geschäftskritische Applikationen schneller zu erstellen und mit bestehenden Teams mehr zu erreichen.

Zur Methodik

Die Befragten (N=860) stammen aus dem globalen Panel von Evans Data Corp. Alle waren in Voll- oder Teilzeit als Entwickler beschäftigt und erfüllten mindestens eine der folgenden Funktionen in ihrem Unternehmen:

- Definition der Geschäftsanforderungen und des Applikationsumfangs
- Architektur/Spezifikation/Entwurf
- Evaluation von Entwicklungstools, Anbietern und/oder Partnern
- Schreiben von Code und Bereitstellen von Softwareapplikationen
- Pflege und Aktualisierung von Applikationen nach ihrer Bereitstellung

Die befragten Entwickler stammen aus verschiedenen Branchen und Regionen, darunter Nord- und Südamerika (Vereinigte Staaten, Mexiko, Brasilien), EMEA (Großbritannien, Deutschland, Frankreich, Portugal, Niederlande) und APAC (Singapur, Indien und Australien). OutSystems hat den Datensatz gewichtet, um die Branchenverteilung in den in diesem Report berücksichtigten Ländern widerzuspiegeln.

Für die meisten Fragen hat OutSystems eine Vier-Punkte-Skala anstelle einer Fünf-Punkte-Skala (z. B. „sehr zufrieden, zufrieden, unzufrieden, sehr unzufrieden“) verwendet, wodurch die Möglichkeit neutraler Antworten entfällt. In diesem Report konzentriert sich die Analyse auf die wichtigsten Antworten für jede Frage (z. B. „sehr zufrieden“ oder „stimme voll und ganz zu“) als primäre Metrik. Dies entspricht unserer Überzeugung, dass „extreme“ Antworten von Befragten eher mit potenziellen Maßnahmen einhergehen.

In der Studie wurden die Generationskohorten anhand des Geburtsjahres der Befragten definiert:

- **Boomer** (vor 1965)
- **Generation X** (1965 – 1980)
- **Millennials** (1981 – 1996)
- **Generation Z** (1997 – 2012)

Zudem baten die Forscher die Befragten anzugeben, mit welchen der folgenden Genderbezeichnungen sie sich am ehesten identifizieren: „männlich“, „weiblich“, „nicht-binär, genderqueer oder gendervariant“.



Nächste Schritte mit agentbase

agentbase – Ihr Dienstleistungs-Partner für Low-Code Development

Als erfahrener Full-Service Provider nutzen wir die moderne und hocheffiziente Entwicklungsplattform OutSystems, um Ihre anspruchsvollen Anforderungen sofort und mit geringem Aufwand in zukunftssichere Applikationen umzusetzen. Dabei bringen wir unsere Erfahrung aus mehr als 20 Jahren aus verschiedenen Branchen und Bereichen in die Projekte ein.



**Möchten Sie mehr erfahren?
Kontaktieren Sie agentbase noch
heute:**

Schreiben Sie eine E-Mail an agentbase
vertrieb@agentbase.de

Besuchen Sie unsere Website
www.agentbase.de

Über Outsystems

Tausende Kunden weltweit vertrauen OutSystems – der einzigen Lösung, die die visuelle Entwicklung ganzer Applikationsportfolios ermöglicht, die sich einfach in bestehende Systeme integrieren lassen. Erfahren Sie mehr unter www.outsystems.com