

Pressemitteilung

Gallup veröffentlicht weltweiten Engagement Index: USA belegen Spitzenplatz, Deutschland im Mittelfeld

Berlin, 18. Oktober 2017

In punkto Mitarbeiterbindung liegt Deutschland im internationalen Vergleich im Mittelfeld. So sind nur 15 Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland emotional hoch an ihren Arbeitgeber gebunden und entsprechend motiviert bei der Arbeit. Das geht aus der Vergleichsstudie „State of the Global Workplace“ hervor, für die Gallup insgesamt 155 Länder untersucht hat. Den Spitzenplatz unter den führenden Industrienationen belegen die USA mit einem Anteil von 33 Prozent emotional hoch gebundenen Beschäftigten. In der Europäischen Union sind im Schnitt 11 Prozent aller Arbeitnehmer emotional hoch gebunden. Dem gegenüber hat ein Viertel der Arbeitnehmer (25 Prozent) in der EU bereits innerlich gekündigt.

Innere Kündigung gefährdet volkswirtschaftlichen Erfolg

Schlusslichter im G7-Vergleich sind Italien, Frankreich und Japan mit einem Anteil von nur fünf bzw. sechs Prozent emotional hoch gebundenen Beschäftigten. Dem gegenüber hat fast jeder dritte Italiener (30%) – aber auch jeder vierte Franzose (25%) und Japaner (23%) - innerlich bereits gekündigt. In Deutschland sind es 15 Prozent. „Wenn sich in hoch entwickelten Industriestaaten ein substantieller Teil der Beschäftigten in die innere Kündigung zurückzieht, gefährdet das den Erfolg der gesamten Volkswirtschaft. Denn Mitarbeiterbindung ist ein entscheidender Hebel für die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen“, so Marco Nink, Senior Practice Consultant bei Gallup Deutschland. Allein in Deutschland verursacht die innere Kündigung nach Gallup-Berechnungen Kosten zwischen 80 und 105 Milliarden Euro. Nink: „Innere Kündiger arbeiten nicht nur mit angezogener Handbremse, sondern legen auch Verhaltensweisen an den Tag, die bis zum bewussten Schädigen des Arbeitgebers reichen. Sie sind beispielsweise weniger kundenfokussiert, weniger innovativ oder fehlen häufiger.“

Performance Management muss Führungsqualität belohnen

Ein Mangel an emotionaler Mitarbeiterbindung lässt sich in den allermeisten Fällen auf Schwächen in der Unternehmenskultur und Defizite in der Personalführung zurückführen. Aus motivierten Leuten werden Verweigerer, wenn ihre zentralen Bedürfnisse bei der Arbeit ignoriert werden. Zu diesen Bedürfnissen gehören beispielsweise Erwartungsklarheit und das Setzen von Prioritäten, eine passende Zuordnung von Aufgaben, sowie regelmäßiges konstruktives Feedback, aber auch Lob und Anerkennung für gute Leistung. Führungskräfte sollten genau hier ansetzen und sich auf drei Aspekte fokussieren: *Zugänglichkeit, Zuständigkeit und Zielorientierung.*

Zugänglichkeit meint, inwieweit der Vorgesetzte für die Mitarbeiter ansprechbar ist – auch bei Themen, die nicht die eigentliche Arbeit betreffen. „Zuständigkeit steht dafür, dass Führungskräfte wissen, an welchen Aufgaben und Projekten ihre Mitarbeiter gerade arbeiten, und wie sie ihre Mitarbeiter für deren Leistung verantwortlich halten und kommunizieren“, erläutert Marco Nink.

Zielorientierte Führungskräfte unterstützen ihre Teammitglieder dabei, Prioritäten bei der Arbeit und Leistungsziele festzulegen. „Sie konzentrieren sich auf die Stärken der Mitarbeiter, anstatt auf deren Schwächen“, erklärt Marco Nink. „Das bedeutet allerdings nicht, Schwächen zu ignorieren. Nur Mitarbeiter, die ihre „Defizite“ kenne, können diese zum Beispiel in der



Zusammenarbeit mit Kollegen ausgleichen. In keinem Fall jedoch ist es zielführend, zu viel Energie, Zeit und finanzielle Mittel in die Behebung von Schwächen zu investieren – und darauf zu verwenden, dass der Mitarbeiter höchstens ein mittelmäßiges Niveau erreicht.“

Fazit von Marco Nink: „Um den Fokus auf die Stärken des einzelnen Mitarbeiters zu legen und die emotionale Mitarbeiterbindung nachhaltig zu steigern, brauchen wir ein echtes Update in den Führungsetagen. Unternehmen müssen ein Performance Management aufbauen, das Führungsqualität honoriert und Mitarbeiterbindung zur entscheidenden Kennzahl macht.“

Über den State of the Global Workplace Report

Die Daten für diesen Report wurden im Rahmen der Gallup World Poll in mehr als 150 Ländern weltweit von 2014 bis 2016 erhoben. Die Gallup World Poll befragt kontinuierlich Menschen in mehr als 150 Ländern, die mehr als 99% der erwachsenen Bevölkerung der Welt repräsentieren, wobei zufällig ausgewählte, national repräsentative Stichproben verwendet werden. Gallup befragt typischerweise 1.000 Personen jährlich pro Land, wobei ein Fragebogen mit Kernfragen verwendet wird. In einigen Regionen werden neben den Kernfragen weitere Fragen gestellt.

Telefonische Umfragen werden in Ländern durchgeführt, in denen eine telefonische Abdeckung mindestens 80% der Bevölkerung ausmacht oder die übliche Erhebungsmethode darstellt. In Zentral- und Osteuropa sowie in Entwicklungsländern werden persönliche Interviews geführt. Die persönlichen Interviews dauern in der Regel eine Stunde, die Telefonbefragung dauert im Schnitt 30 Minuten.

Über das Beratungsunternehmen Gallup

Gallup Deutschland ist ein forschungsbasiertes Beratungsunternehmen und Spezialist für die Schnittstelle zwischen Ökonomie und Psychologie. Gallup berät Unternehmen u.a. im Bereich der Verhaltensökonomie und entwickelt zukunftssichernde Strategien. Mit seinen wissenschaftlich fundierten Werkzeugen und seiner branchenübergreifenden Expertise trägt Gallup maßgeblich zum organischen Wachstum von Unternehmen bei.

Gern können Sie uns für Interview-Wünsche und bei Fragen direkt kontaktieren:

Anke Pfeifer
Marketing Consultant
Tel.: 030-394051-220
E-Mail: anke.pfeifer@gallup.de