

GALLUP®

Pressemitteilung

- Sperrfrist 14. Januar, 12 Uhr –

Fast 90 Prozent der deutschen Beschäftigten fühlen sich kaum an ihr Unternehmen gebunden

Beratungsunternehmen Gallup veröffentlicht Engagement Index 2008

Berlin, den 14. Januar 2009

Die Mehrheit der Beschäftigten in Deutschland setzt sich kaum für ihren Arbeitgeber ein: 67 Prozent der Arbeitnehmer sind emotional nur gering an ihr Unternehmen gebunden und machen Dienst nach Vorschrift, 20 Prozent der deutschen Arbeitnehmer haben sogar innerlich bereits gekündigt. Lediglich 13 Prozent der Beschäftigten verspüren eine echte Verpflichtung gegenüber ihrem Unternehmen und arbeiten hoch engagiert. Dies ist das Ergebnis des Gallup Engagement Index 2008, den das Beratungsunternehmen am 14. Januar in Berlin vorgestellt hat.

Seit 2001 erhebt Gallup jährlich die Studie zum Engagement und zur Motivation deutscher Arbeitnehmer. Basierend auf zwölf Aussagen zum Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld, den so genannten Q12®, werden die Befragten jeweils einer der drei Bindungsgruppen „hohe emotionale Bindung“, „geringe emotionale Bindung“ und „keine emotionale Bindung“ zugeordnet. Für die jüngste Untersuchung, die repräsentativ für die Arbeitnehmerschaft in Deutschland ist, wurden von Ende Oktober bis Ende November 2008 knapp 2.000 zufällig ausgewählte Arbeitnehmer ab 18 Jahre telefonisch interviewt.

Hohe Folgekosten für Unternehmen und Volkswirtschaft

„Im internationalen Vergleich belegt Deutschland damit nur einen Platz im unteren Mittelfeld“, erklärte Marco Nink, Strategic Consultant bei Gallup Deutschland. „In Großbritannien haben 20 Prozent der Arbeitnehmer eine hohe emotionale Bindung zu ihrem Unternehmen, in den USA sogar 29%.“ In Frankreich und Japan ist der Anteil emotional hoch gebundener Mitarbeiter mit 12 Prozent bzw. 7 Prozent hingegen noch geringer als in Deutschland.

„Die Folgen sowohl für die Leistungsfähigkeit der einzelnen Unternehmen als auch für die gesamte Volkswirtschaft sind erheblich“, sagte Marco Nink. So weisen Beschäftigte mit geringer bzw. ohne emotionalen Bindung 2 bzw. 4 Fehltag mehr auf als emotional hoch gebundene Mitarbeiter. Einem Unternehmen mit 1.000 Mitarbeitern entstehen auf diese Weise jährliche Mehrkosten von 485.000 Euro. Die volkswirtschaftlichen Kosten belaufen sich nach den Berechnungen von Gallup auf eine Summe zwischen 81,2 und 109 Milliarden Euro pro Jahr.

Direkte Vorgesetzte häufig Grund für geringes Engagement

„Man könnte erwarten, dass mit Eintrübung der wirtschaftlichen Stimmung die Bereitschaft der Arbeitnehmer steigt, sich aus Sorge um den Arbeitsplatz stärker für ihr Unternehmen einzusetzen. Schließlich war zum Zeitpunkt der Befragung die Finanzkrise schon spürbar“, so Marco Nink. Der Blick auf die vergangenen Jahre zeige jedoch, dass weder eine Verschlechterung noch eine Verbesserung der Konjunktur zu nennenswerten

Verschiebungen zwischen den drei Bindungsgruppen geführt hat. Marco Nink weiter: „Vielmehr sind die Ursachen für den relativ geringen Anteil emotional hoch gebundener Arbeitnehmer in Deutschland hausgemacht und gehen auf Defizite in der Personalführung zurück.“

Die emotionale Mitarbeiterbindung hängt vor allem mit der direkten Führungskraft zusammen: So bemängeln viele Beschäftigte, dass sie zu wenig Anerkennung erhalten oder ihre Meinung im Unternehmen nicht gehört werde. Zahlreiche Arbeitnehmer sind zudem der Meinung, dass sie eine Position ausfüllen, die ihnen nicht wirklich liegt. Der Aussage „Mein Vorgesetzter/Meine Vorgesetzte legt den Schwerpunkt auf meine Stärken und positiven Eigenschaften“ stimmen lediglich 35% der deutschen Beschäftigten uneingeschränkt zu.

Mitarbeiterengagement lässt sich durch gezielte Maßnahmen erhöhen

„Führungskräfte müssen sich zunächst ihrer Stärken und Schwächen bewusst werden und erkennen, wie ihr Führungsverhalten von den Teammitgliedern wahrgenommen wird“, erläuterte Marco Nink. „Dann ist der Grad der emotionalen Bindung veränderbar – unabhängig vom Ausgangsniveau.“ So lassen sich auf Basis anonymer Mitarbeiterbefragungen gezielte Maßnahmen entwickeln, um das Engagement und die Motivation der Mitarbeiter zu erhöhen. Marco Nink weiter: „In der Regel werden auf diese Weise vor allem die Beschäftigten angesprochen die Dienst nach Vorschrift machen – immerhin die Mehrheit in deutschen Unternehmen. Anders als diejenigen, die innerlich schon gekündigt haben, können diese zurück gewonnen werden.“

Hinweis: Auf Wunsch senden wir Ihnen Grafiken zum aktuellen Gallup Engagement Index sowie ein Foto von Marco Nink zu.

Weitere Informationen erhalten Sie bei:

Anke Pfeifer

Marketing Coordinator

Tel.: 0331-20153 553

email: anke_pfeifer@gallup.de