



# **ENGAGEMENT INDEX DEUTSCHLAND 2014**

PRESSEGESPRÄCH

**MARCO NINK**

**10. MÄRZ 2015**

**Gallup GmbH, Markgrafenstraße 42, 10117 Berlin**

**Tel: +49 (0) 30 39 40 51 0**

**E-Mail: [info@gallup.de](mailto:info@gallup.de)**



**GALLUP®**

# DEUTSCHLANDS RENOMMIERTESTE STUDIE ZUM ARBEITSUMFELD UND ZUR FÜHRUNG



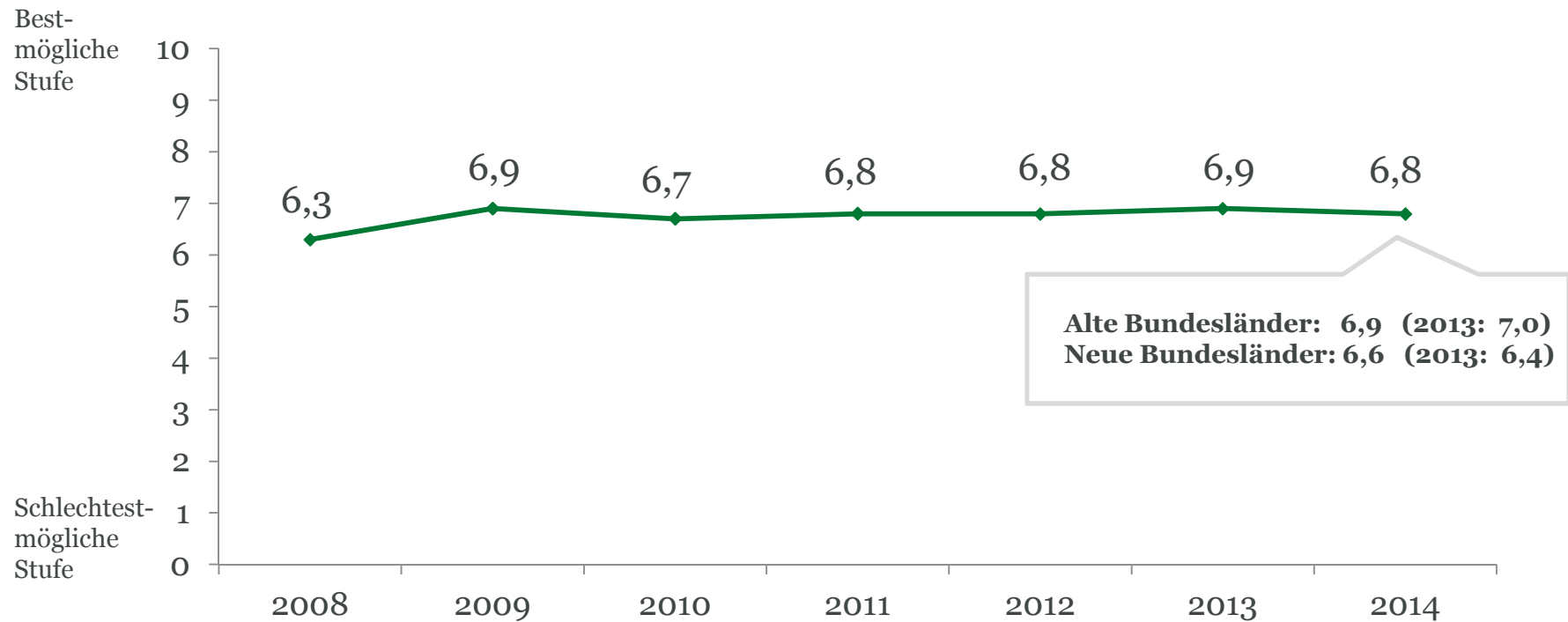
- Befragung unter **Arbeitnehmer/innen** in Deutschland, die **mindestens 18 Jahre** alt waren.
- Die Auswahl der Befragten erfolgte nach einem mehrstufigen **Zufallsprinzip** (zufällige Auswahl von Telefonnummern pro Bundesland, zufällige Auswahl der Zielperson im Haushalt mittels Next-Birthday-Verfahren).
- Die Befragung erfolgte mittels computergestützter **Telefoninterviews** (CATI).
- Die Feldzeit der Studie lag **zwischen dem 1. April und 6. Mai 2014, dem 15. und 24. Oktober 2014 sowie dem 4. November und 3. Dezember 2014.**
- Insgesamt wurden **2.034 Arbeitnehmer/innen** befragt.
- Geringe Abweichungen der Soll-Struktur wurden durch Gewichtung ausgeglichen (Basis: Statistisches Bundesamt).
- Die vorliegenden Ergebnisse sind **repräsentativ** für die Arbeitnehmerschaft in Deutschland ab 18 Jahre.



# DIE RAHMENBEDINGUNGEN

# HOHE LEBENSZUFRIEDENHEIT DER DEUTSCHEN ARBEITNEHMER

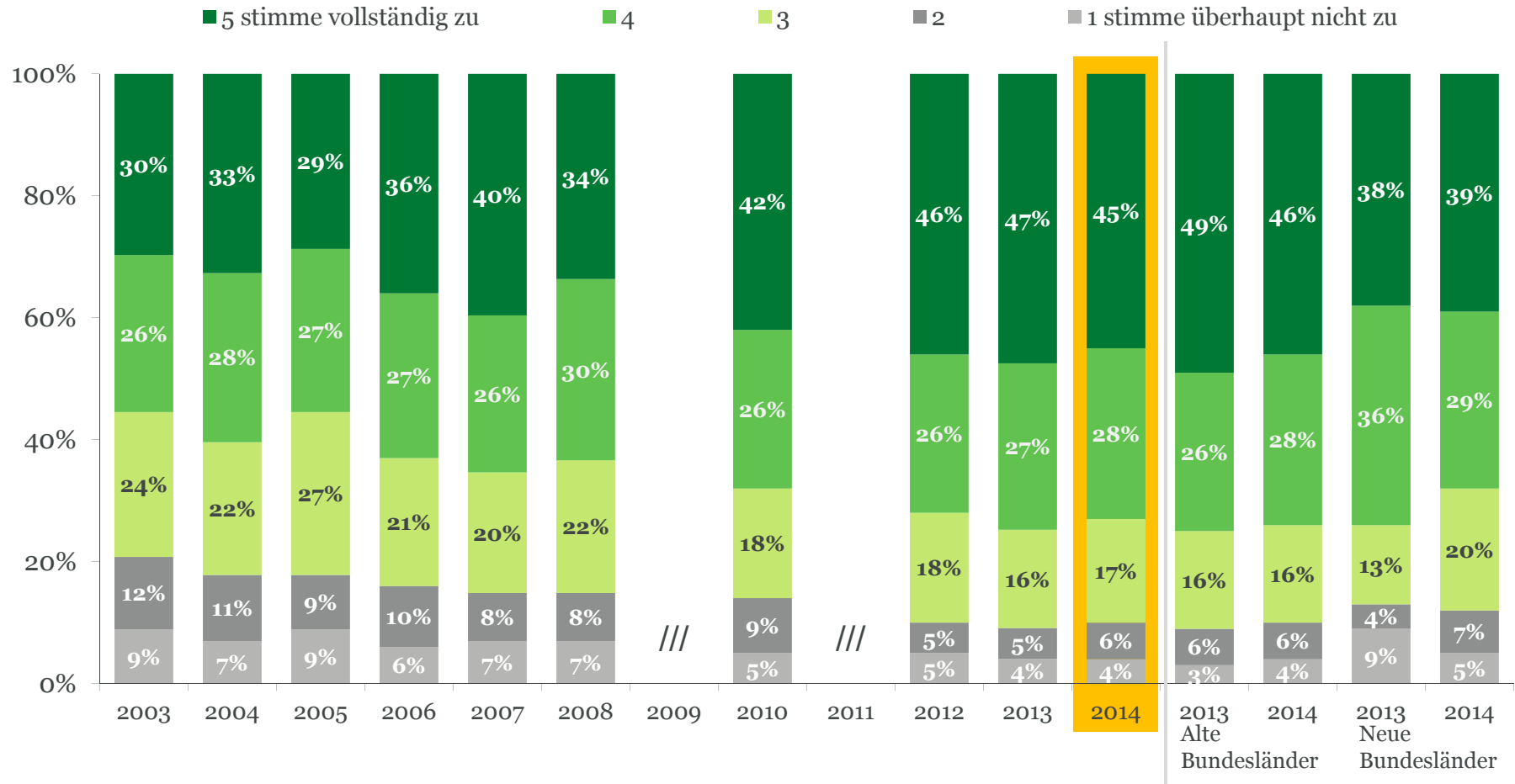
Auf einer Skala von „0“ bis „10“ liegt die Lebenszufriedenheit der Arbeitnehmer/innen in Deutschland im Schnitt bei 6,8.



**Fragestellung:** „Bitte stellen Sie sich eine Leiter vor, bei der die Stufen nummeriert sind. 0 ist ganz unten und 10 ganz oben. Angenommen, die oberste Stufe bedeutet das bestmögliche Leben, das Sie führen könnten, und die unterste Stufe das schlechtestmögliche Leben, das Sie führen könnten. Auf welcher Stufe der Leiter sehen Sie sich zurzeit?“

Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

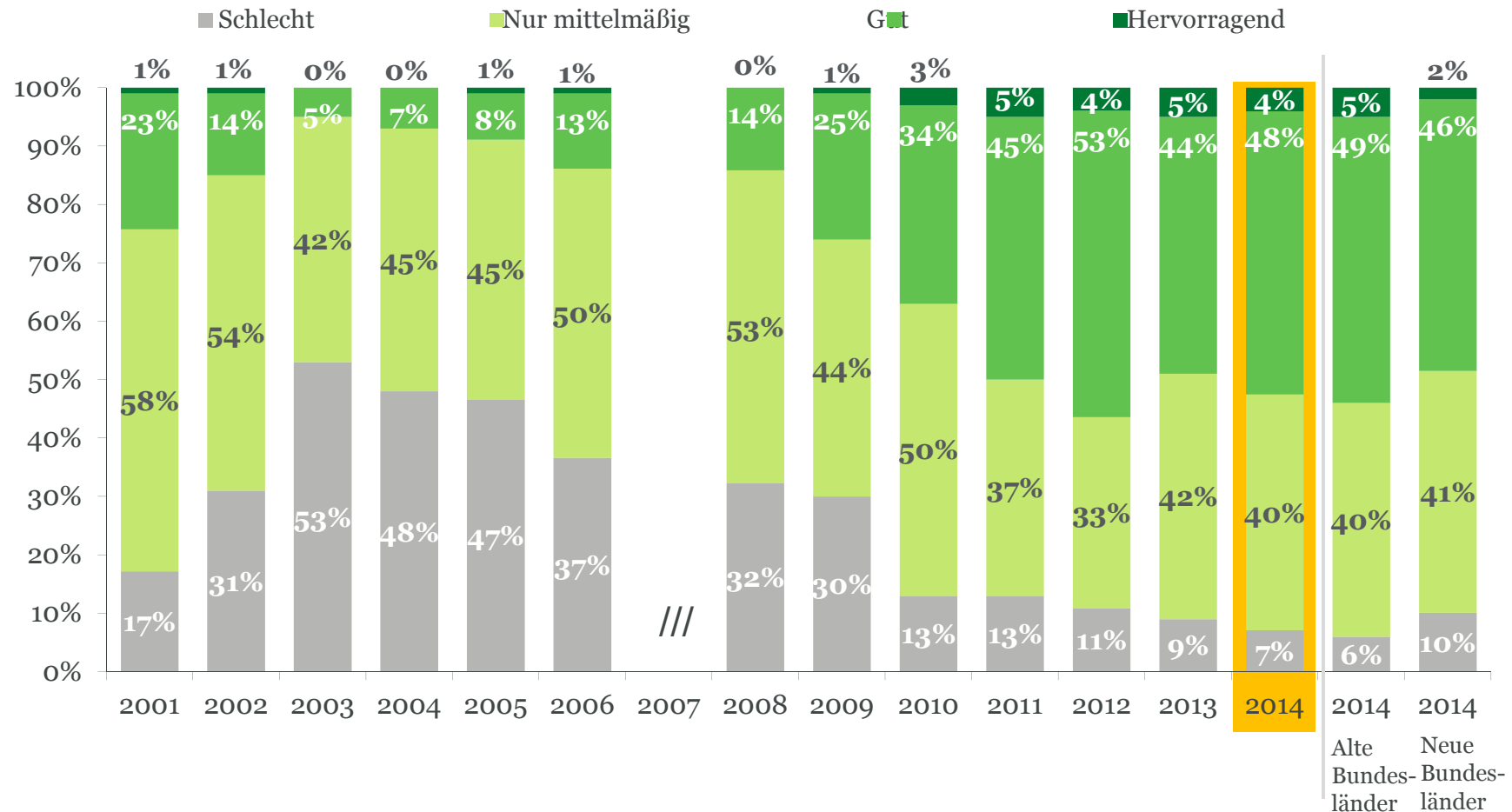
# HOHES VERTRAUEN IN DIE ZUKUNFT DES ARBEITGEBERS



**Aussage:** „Ich habe Vertrauen in die finanzielle Zukunft meines Unternehmens.“

/// in 2009 und 2011 nicht erhoben  
 Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

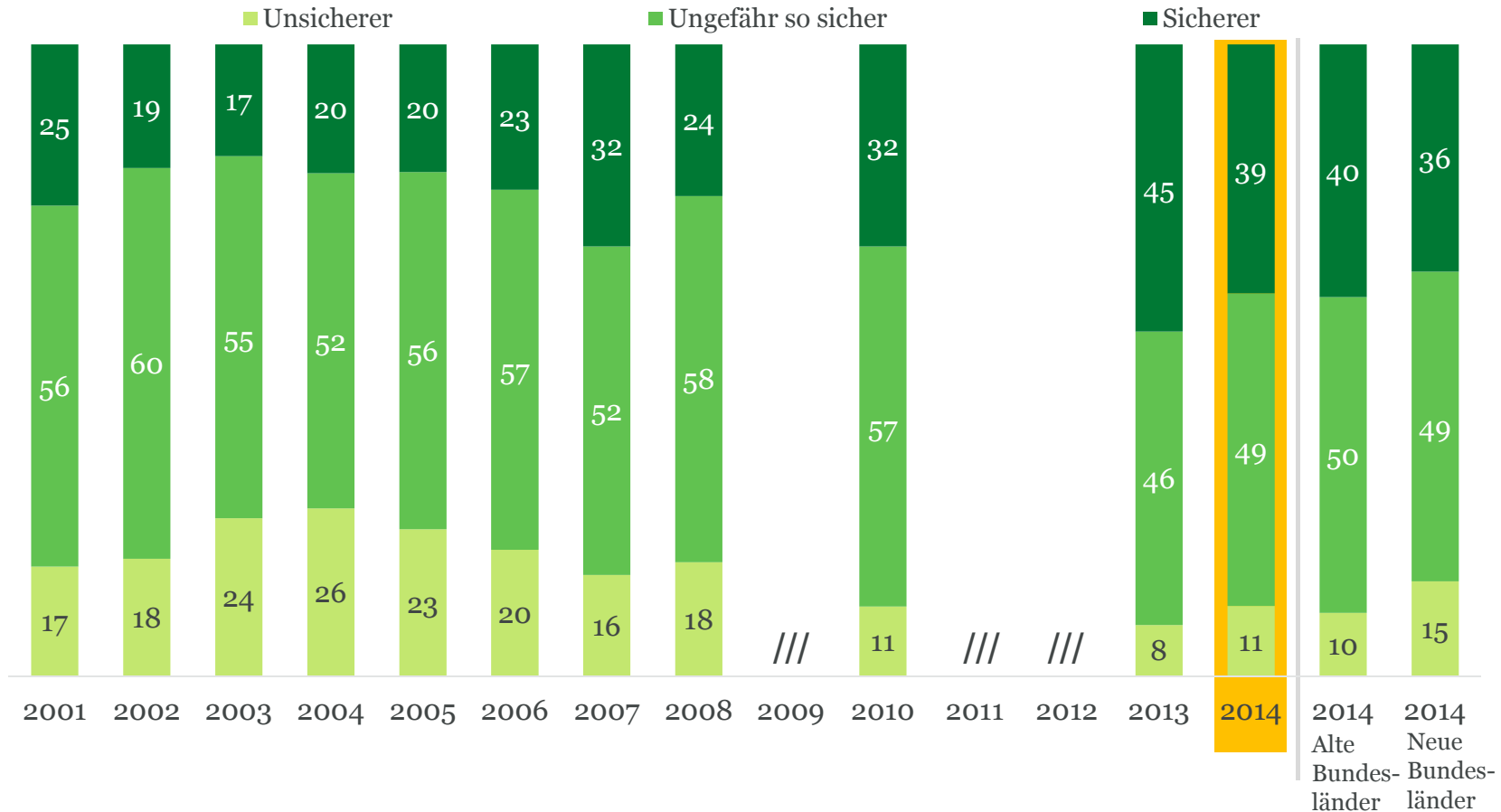
# POSITIVE WIRTSCHAFTLICHE GRUNDSTIMMUNG



**Fragestellung:** „Wie würden Sie heute die Wirtschaftslage in diesem Land einschätzen?“

/// in 2007 nicht erhoben  
 Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

# KAUM ZITTERN UM DEN JOB



**Fragestellung:** „Wenn Sie über Ihren Arbeitsplatz nachdenken, würden Sie sagen, dass er sicherer, unsicherer oder ungefähr so sicher ist wie vor einem Jahr?“

/// in 2009, 2011 und 2012 nicht erhoben

Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

# DIE RAHMENBEDINGUNGEN IM FOKUS

## Positive Arbeitseinstellung

„Weiter  
arbeiten“

73%

**Fragestellung:** „Angenommen, Sie würden so viel Geld erben, dass Sie nicht mehr arbeiten bräuchten, würden Sie Ihrer Arbeit dann weiterhin nachgehen oder würden Sie Ihrer Arbeit nicht weiter nachgehen?“

## Hohe Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen

„Top-2-Box  
(5-Punkte-Skala)“

70%

**Fragestellung:** „Auf einer 5-Punkte-Skala, wobei 5 „äußerst zufrieden“ und 1 „überhaupt nicht zufrieden“ bedeutet, wie zufrieden sind Sie insgesamt damit, bei Ihrer Firma zu arbeiten?“

## Materiell zufrieden im Job

„Top-2-Box  
(5-Punkte-Skala)“

57%

**Aussage:** „Von meinem Standpunkt aus gesehen werde ich für die Arbeit, die ich leiste, angemessen bezahlt.“

Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland





# ENGAGEMENT INDEX 2014

# DIE DREI ENGAGEMENT-GRUPPEN

Die im Rahmen dieser Untersuchung verwendeten Aussagen, die so genannten Gallup Q<sup>12</sup>®, dienen dazu, die Arbeitnehmer/innen in drei Kategorien einzuteilen und zwar basierend auf deren Antwortverhalten. Diese sind:



Arbeitnehmer/innen mit hoher emotionaler Bindung



Arbeitnehmer/innen mit geringer emotionaler Bindung



Arbeitnehmer/innen ohne emotionale Bindung

# ENGAGEMENT INDEX DEUTSCHLAND 2014

## DIE LAGE IN DEUTSCHEN BÜROS UND FABRIKHALLEN

Von je 100 Beschäftigten in einem durchschnittlichen Unternehmen weisen eine

hohe emotionale Bindung

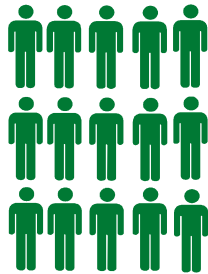
geringe emotionale Bindung

und

keine emotionale Bindung

auf:

15 Personen



70 Personen



15 Personen



Hochgerechnet auf die erwerbstätige Bevölkerung:

5,030 Millionen Personen

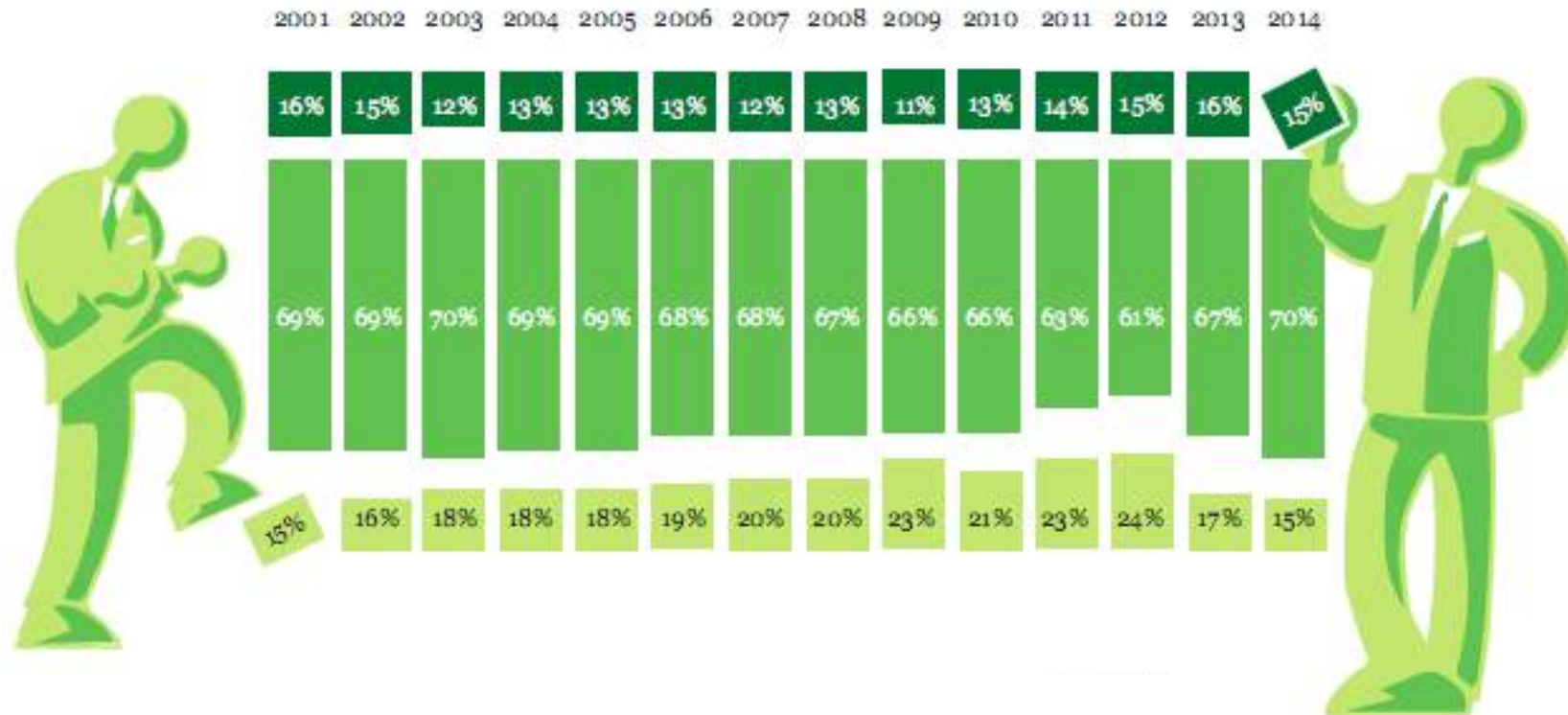
23,472 Millionen Personen

5,030 Millionen Personen

Grundlage: 33,532 Millionen Erwerbstätige ab 18 Jahre (ohne Selbständige, mithelfende Familienangehörige) im Jahr 2013;  
Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (Mikrozensus 2013, Fachserie 1 Reihe 4.1.1)  
Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

# DEUTSCHE ARBEITNEHMER OHNE LEIDENSCHAFT

## ENGAGEMENT INDEX DEUTSCHLAND IM ZEITVERLAUF



- Hohe Bindung
- Geringe Bindung
- Keine Bindung

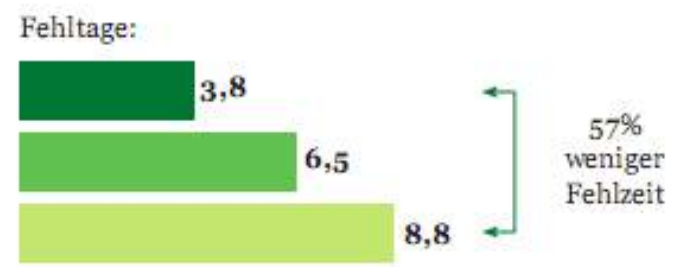
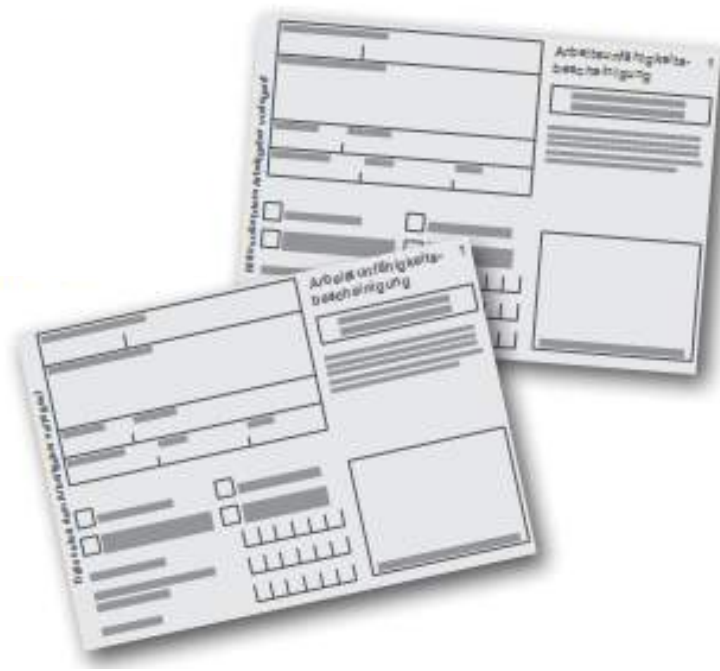
Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland



# FOLGEN FÜR UNTERNEHMEN UND VOLKSWIRTSCHAFT

# HOHE BINDUNG = WENIGER FEHLZEITEN

FEHLZEIT AUFGRUND VON KRANKHEIT ODER UNWOHLSEIN\*  
NACH DEM GRAD DER EMOTIONALEN BINDUNG



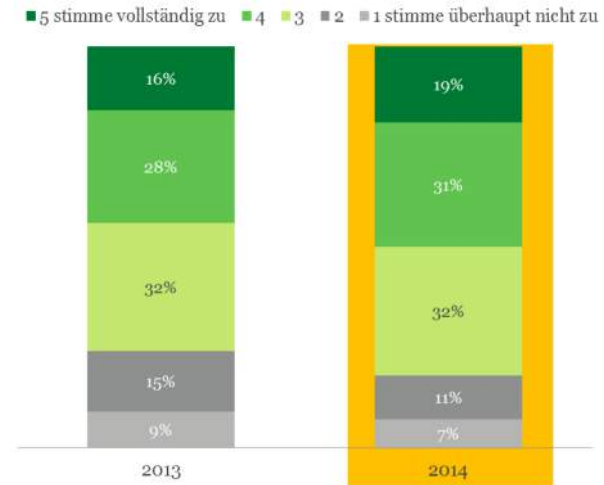
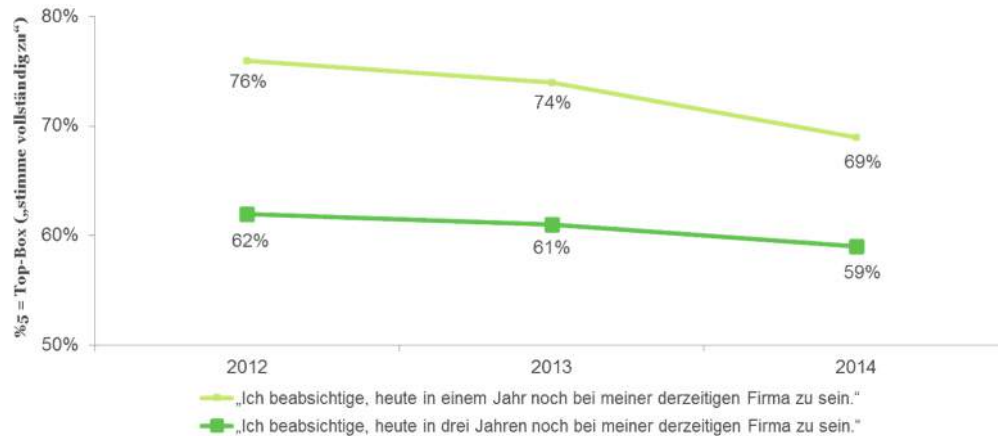
**Fragestellung:** „Ungefähr wie viele Tage haben Sie im vergangenen Jahr bei Ihrer Arbeit gefehlt, weil Sie sich krank oder nicht gut fühlten?“

- Hohe Bindung
- Geringe Bindung
- Keine Bindung

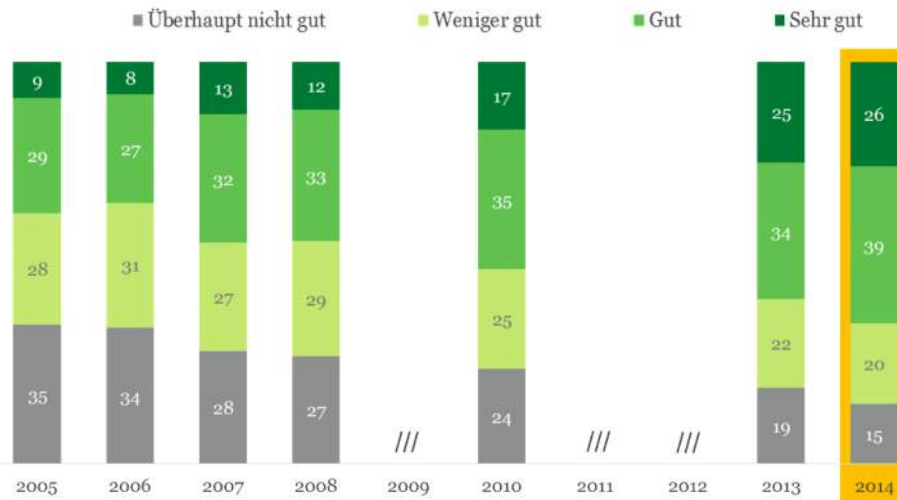
Ø 2014: 6,3 Tage  
\*Ohne Berücksichtigung von Langzeitkranken (90 oder mehr Krankheitstage pro Jahr)  
Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland



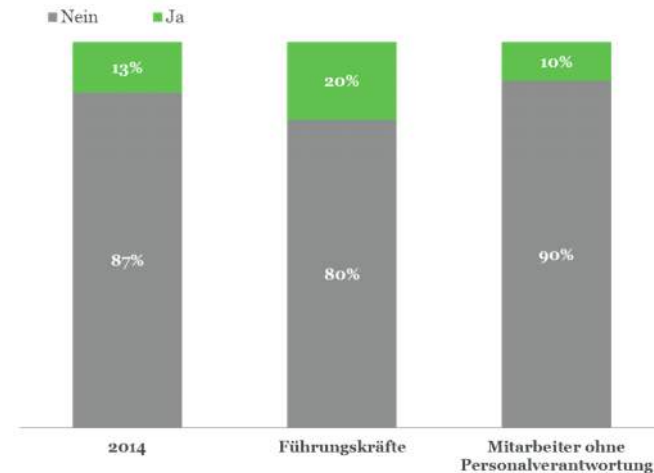
# WAR OF TALENTS TOBT AM ARBEITSMARKT



**Aussage:** „Ich bin davon überzeugt, dass meine Firma dazu in der Lage ist, die besten Talente anzuziehen.“



**Fragestellung:** „Ganz allgemein gefragt, wie beurteilen Sie persönlich Ihre Chance, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, wenn Sie heute Ihren Arbeitsplatz verlieren würden?“



**Fragestellung:** „Hat Ihnen innerhalb der letzten 12 Monate ein Headhunter oder Personalberater eine neue Arbeitsstelle angeboten?“

Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

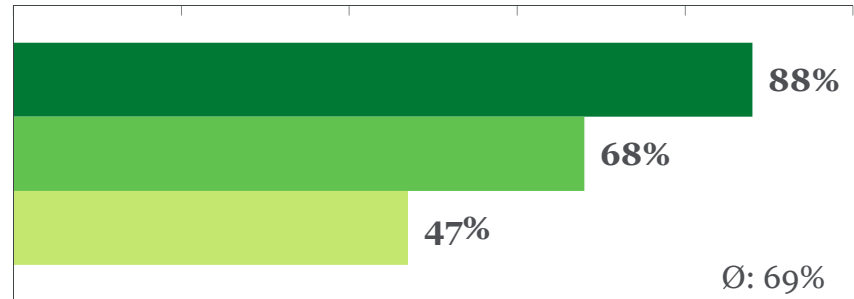
# FLUKTUATION: HOHE BINDUNG = MEHR TREUE

## KURZ-, MITTEL- UND LANGFRISTIGE FLUKTUATIONSNEIGUNG NACH DEM GRAD DER EMOTIONALEN BINDUNG

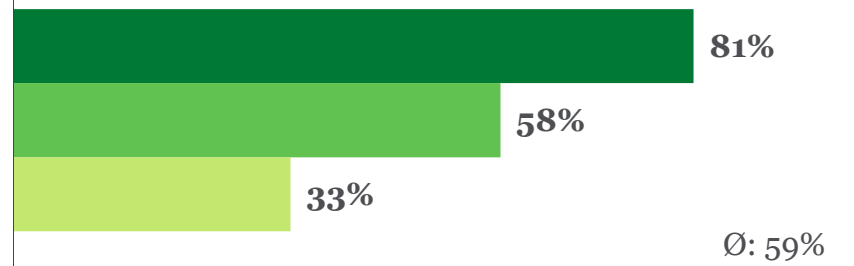
%5 = Top-Box („stimme vollständig zu“) auf einer Fünf-Punkte-Skala  
 0% 20% 40% 60% 80% 100%

### Aussagen:

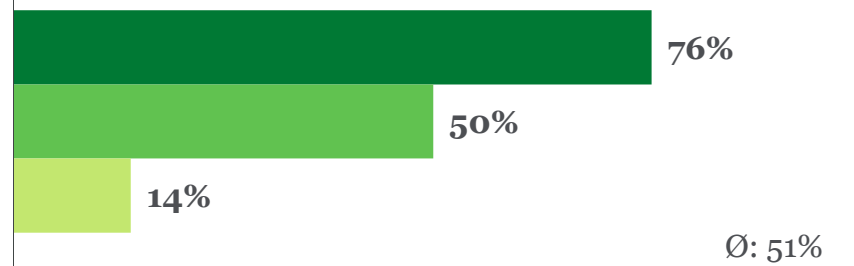
„Ich beabsichtige, heute in einem Jahr noch bei meiner derzeitigen Firma zu sein.“



„Ich beabsichtige, heute in drei Jahren noch bei meiner derzeitigen Firma zu sein.“



„Ich beabsichtige, meine berufliche Karriere bei meiner derzeitigen Firma zu machen.“

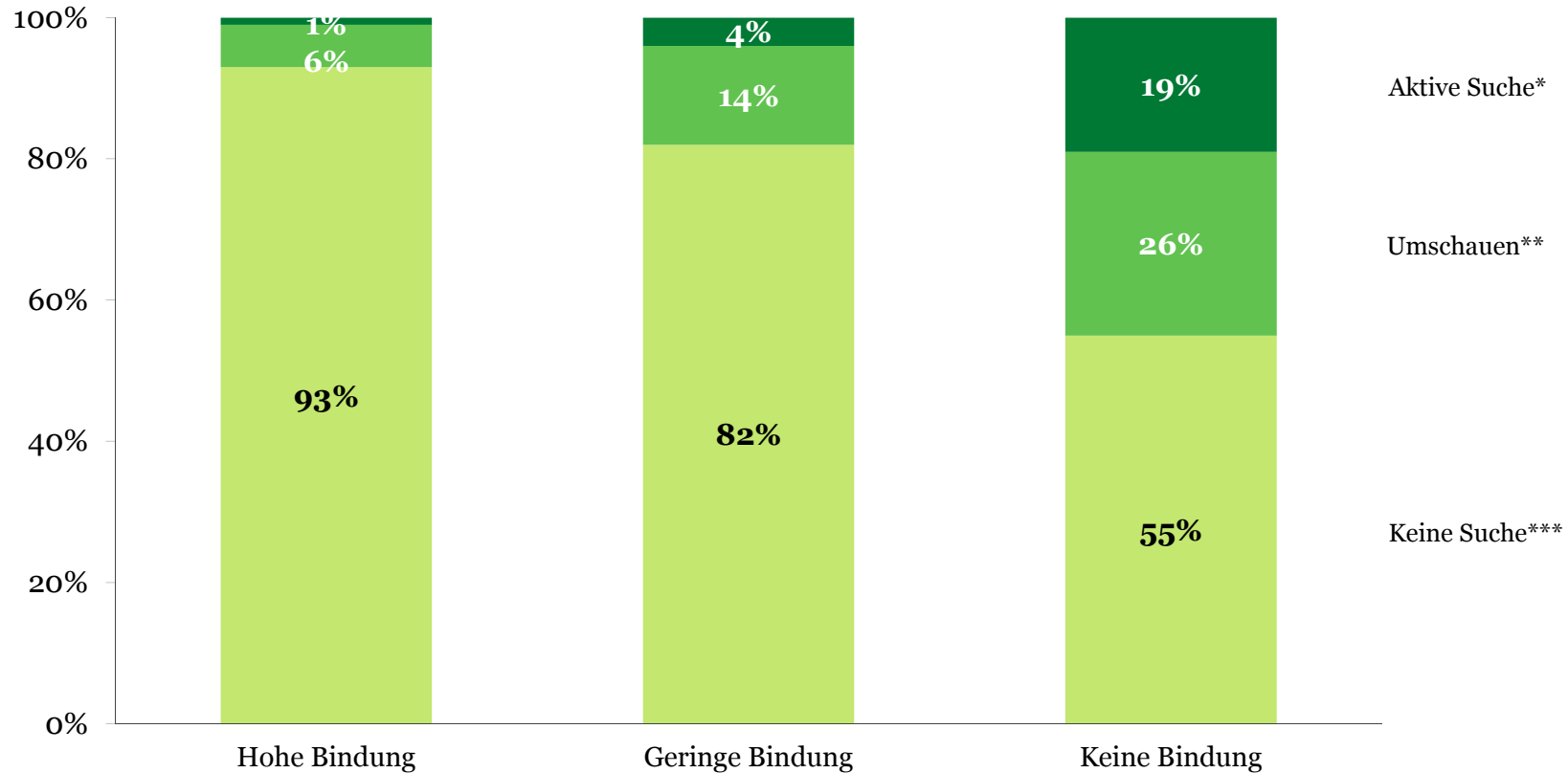


- Hohe Bindung
- Geringe Bindung
- Keine Bindung

Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland



# MITARBEITER AUF DEM ABSPRUNG



**Fragestellung:** „Inwiefern sind Sie derzeit auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz?“

\* Ich bin aktiv auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz.

\*\* Ich schaue mich um, bin aber nicht aktiv auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz.

\*\*\* Ich bin nicht auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz.

Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

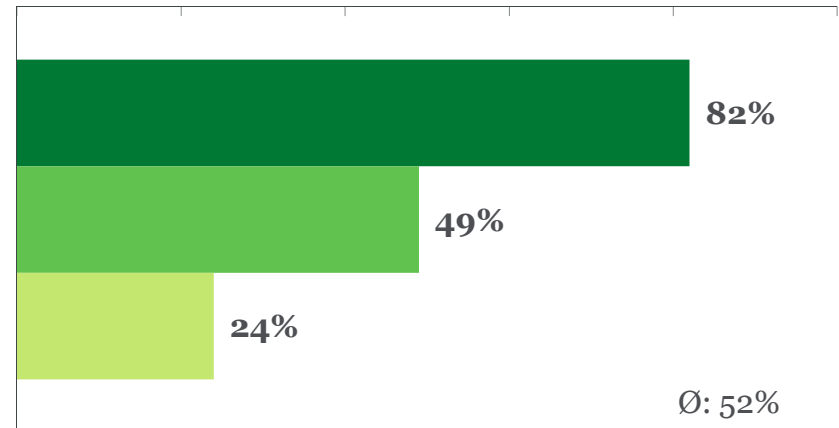
# MITARBEITER ALS MARKENBOTSCHAFTER: BINDUNG SORGT FÜR WEITEREMPFEHLUNG

## EMPFEHLUNGSMARKETING NACH DEM GRAD DER EMOTIONALEN BINDUNG

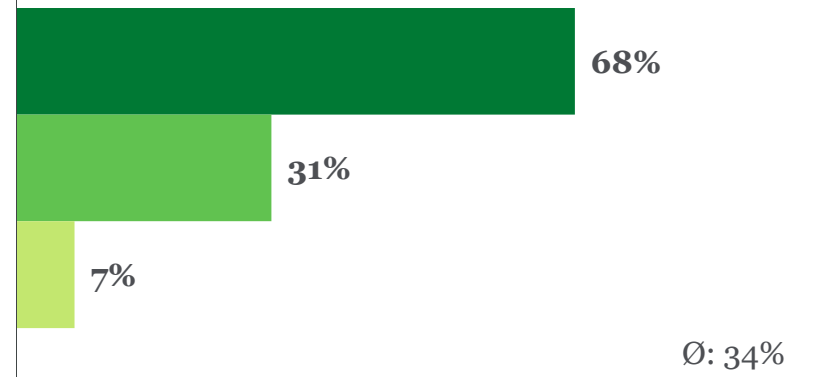
%5 = Top-Box („stimme vollständig zu“) auf einer Fünf-Punkte-Skala  
0% 20% 40% 60% 80% 100%

### Aussagen:

„Ich würde die Produkte und Dienstleistungen meiner Firma meinen Freunden und Familienangehörigen empfehlen.“



„Ich würde meine Firma als einen hervorragenden Arbeitsplatz meinen Freunden und Familienangehörigen empfehlen.“



- Hohe Bindung
- Geringe Bindung
- Keine Bindung

Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

# VOLKSWIRTSCHAFT: INNERE KÜNDIGUNG KOSTET MILLIARDEN

Die volkswirtschaftlichen Kosten aufgrund von innerer Kündigung belaufen sich auf eine Summe zwischen **73** und **95** Milliarden Euro jährlich.



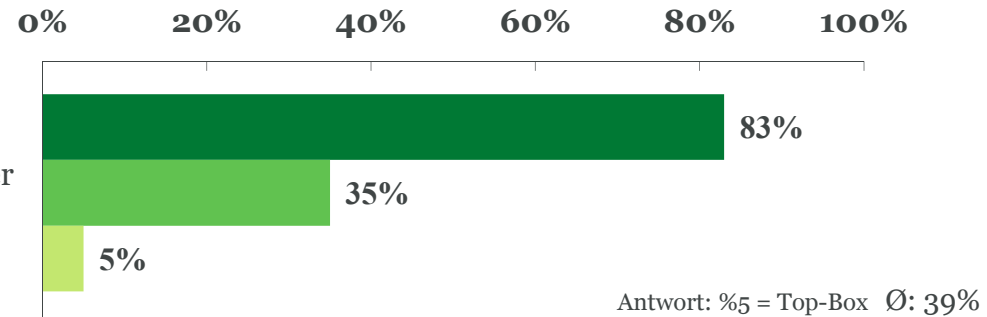


# BURN-OUT

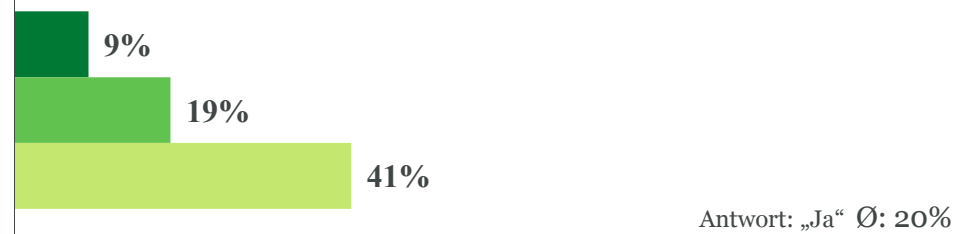
# SPASS, STRESS ODER BURN-OUT? NACH DEM GRAD DER EMOTIONALEN BINDUNG

## Fragestellungen:

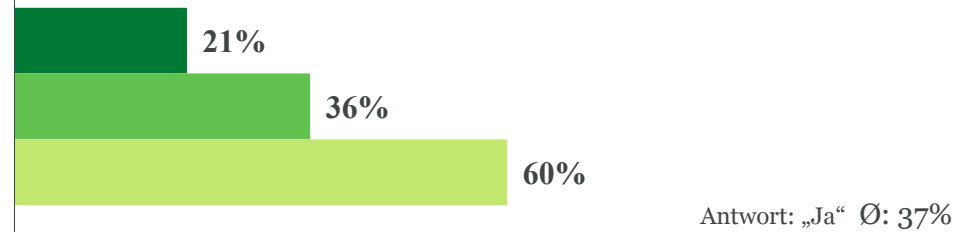
„Während der letzten Woche hatte ich Spaß bei der Arbeit.“



„Haben Sie während der letzten 30 Tage drei oder mehr Tage gehabt, an welchen der Arbeitsstress dazu geführt hat, dass Sie sich schlecht gegenüber Ihrer Familie oder Ihren Freunden verhalten haben?“



„Hatten Sie in den letzten 30 Tagen das Gefühl, auf Grund von Arbeitsstress innerlich ausgebrannt zu sein?“



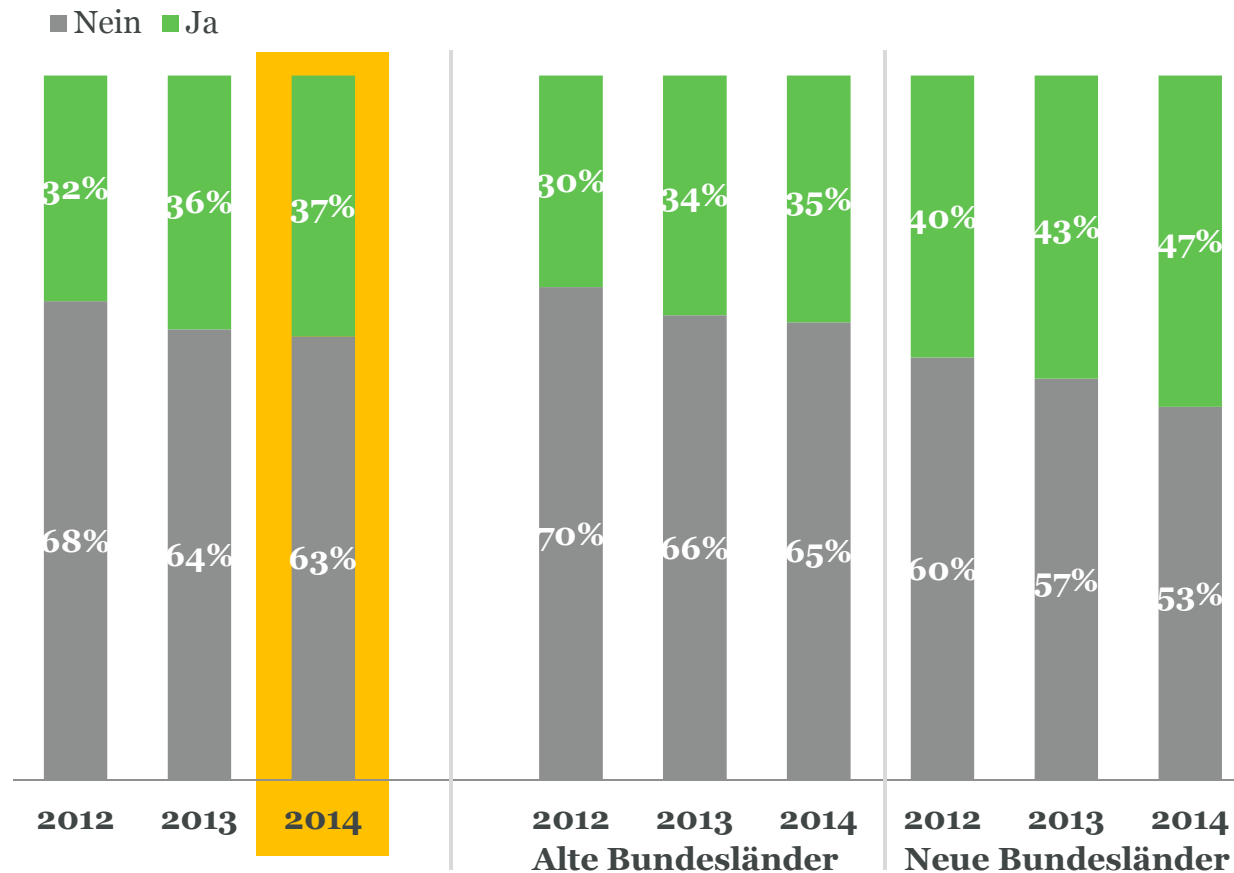
Hohe Bindung

Geringe Bindung

Keine Bindung

Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

# GEFÜHL DES AUSGEBRANNTSEINS NIMMT ZU



2014	„Ja“
Gesamt	37%
Männer	31%
Frauen	43%
Vollzeit	38%
Teilzeit	33%
18-34 Jahre	34%
35-44 Jahre	37%
45-54 Jahre	42%
55 Jahre+	33%
Führungskräfte	39%
Wochenarbeitszeit 40 Stunden und weniger	34%
Wochenarbeitszeit 51 Stunden und länger	54%

**Fragestellung:** „Hatten Sie in den letzten 30 Tagen das Gefühl, auf Grund von Arbeitsstress innerlich ausgebrannt zu sein?“

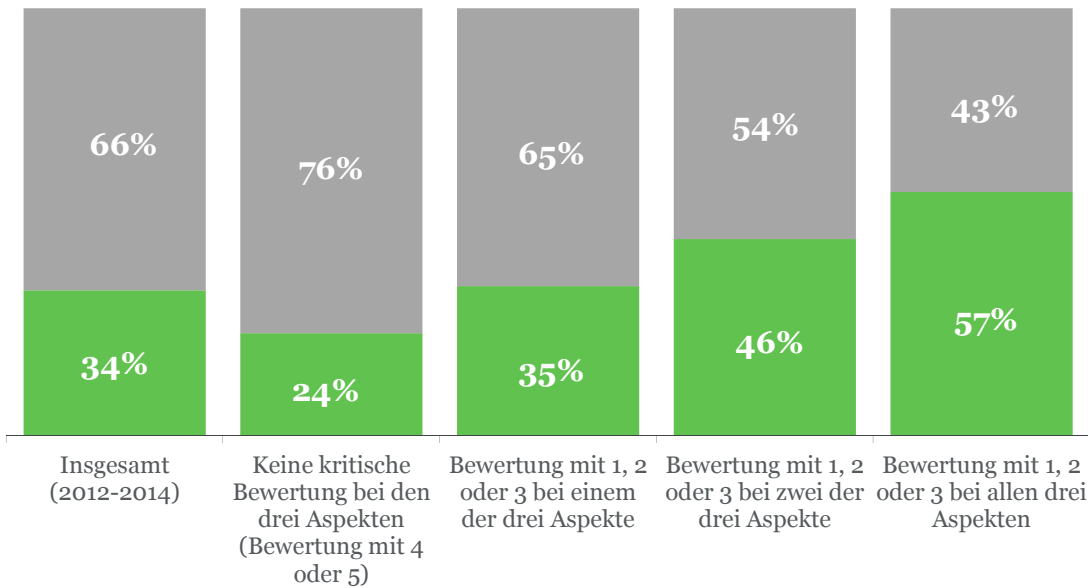
Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

# DEM BURN-OUT VORBEUGEN

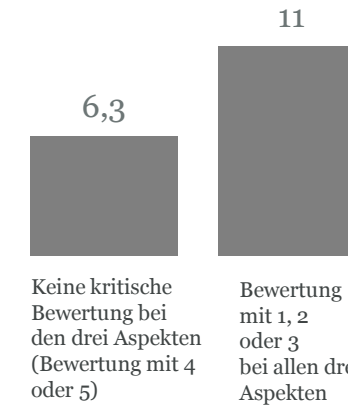
Die stärksten Verhinderer des Ausgebranntfühlers\*:

- **Anerkennung**
- **Arbeitsmittel und Materialien vorhanden**
- **Meinung zählt**

■ Nein ■ Ja



## FEHLZEIT AUFGRUND VON KRANKHEIT ODER UNWOHLSEIN (in Tagen)



**Fragestellung:** „Hatten Sie in den letzten 30 Tagen das Gefühl, auf Grund von Arbeitsstress innerlich ausgebrannt zu sein?“

n=4.055; 2012-2014

\* Methode: Logistische Regression (Odds ratios)

Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland



**FÜHRUNGSKRÄFTE :  
KÜNDIGUNGSGRUND NUMMER EINS**



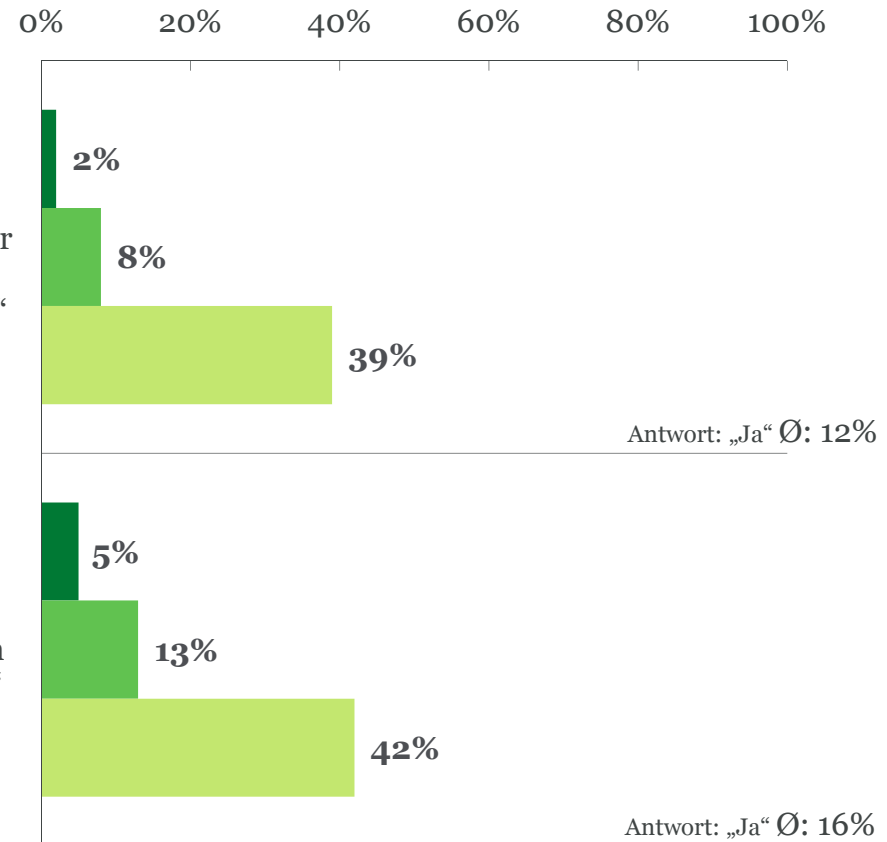
# FÜHRUNGSQUALITÄT: SCHLECHTE NOTEN FÜR DIE VORGESETZTEN

## Fragestellungen:

„Einmal angenommen, Sie könnten Ihren derzeitigen Vorgesetzten / Ihre derzeitige Vorgesetzte mit sofortiger Wirkung entlassen, würden Sie Ihrem Chef/ Ihrer Chefin dann kündigen oder würden Sie dies nicht tun?“

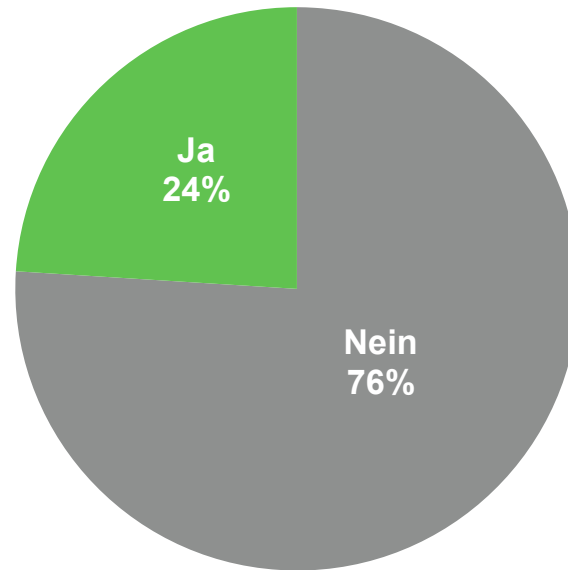
„Haben Sie innerhalb der vergangenen 12 Monate aufgrund Ihres / Ihrer direkten Vorgesetzten daran gedacht, Ihr derzeitiges Unternehmen zu verlassen?“

- Hohe Bindung
- Geringe Bindung
- Keine Bindung



Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

# KÜNDIGUNG ZUR VERBESSERUNG DES EIGENEN WOHLBEFINDENS



**Fragestellung:** „Haben Sie jemals eine Arbeitsstelle wegen eines Vorgesetzten gekündigt, um Ihr allgemeines Wohlbefinden zu verbessern?“

Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

# DER TYPISCHE VORGESETZTE: DIE VERMESSUNG DER FÜHRUNGSKRAFT

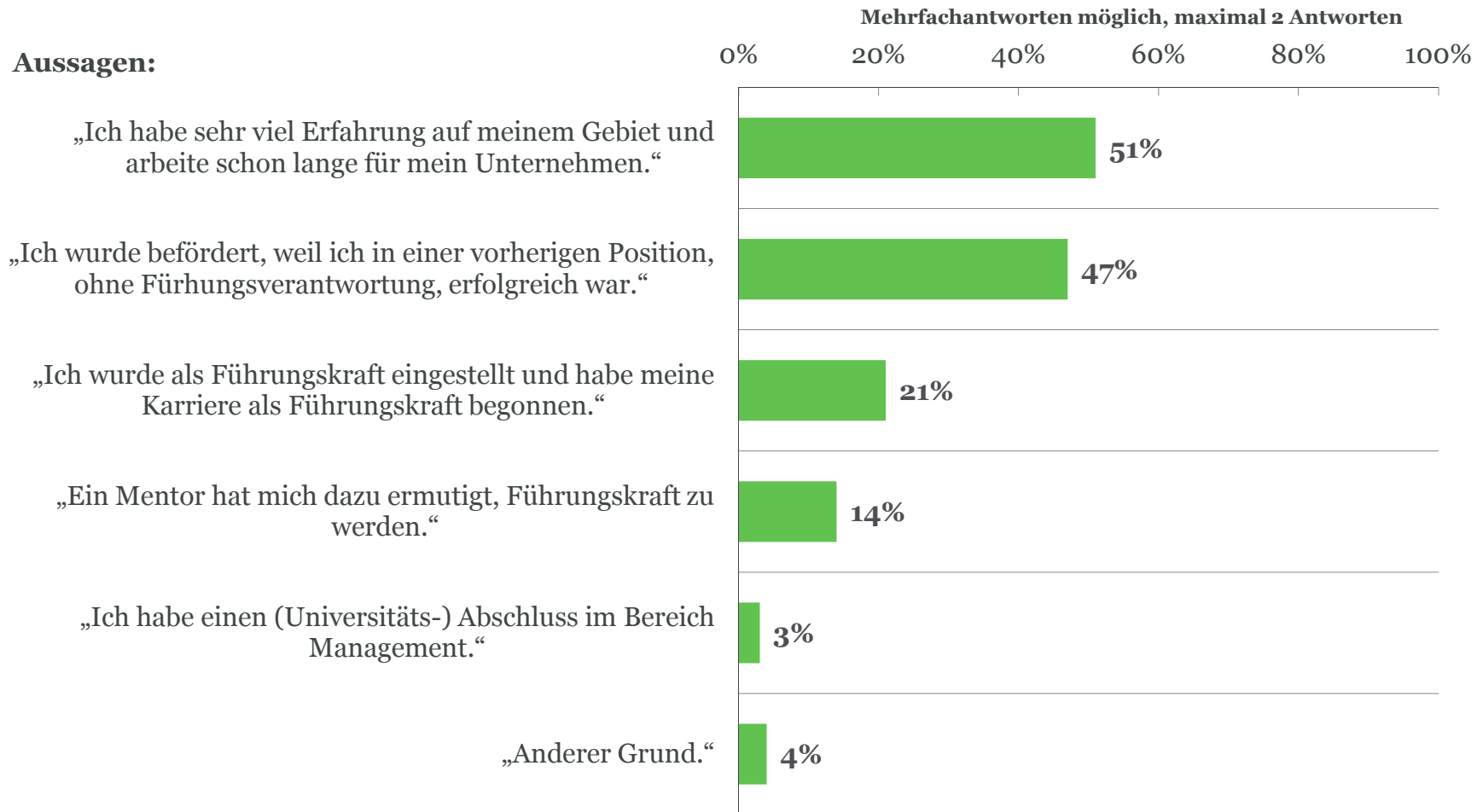


Die durchschnittliche Führungskraft:

- ist 45,8 Jahre alt
- ist männlich (75%)
- arbeitet Vollzeit (87%)
- verfügt als formale Bildung mindestens über einen Realschulabschluss (88%)
- hat im Schnitt 9,7 Jahre Führungserfahrung
- führt weniger als 10 Mitarbeiter (52%)
- hat bei 1,7 Unternehmen Führungserfahrung gesammelt
- durchschnittliche Wochenarbeitszeit liegt bei 43,3 Stunden pro Woche
- hält sich für angemessen bezahlt (59%)

Basis: Führungskräfte ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

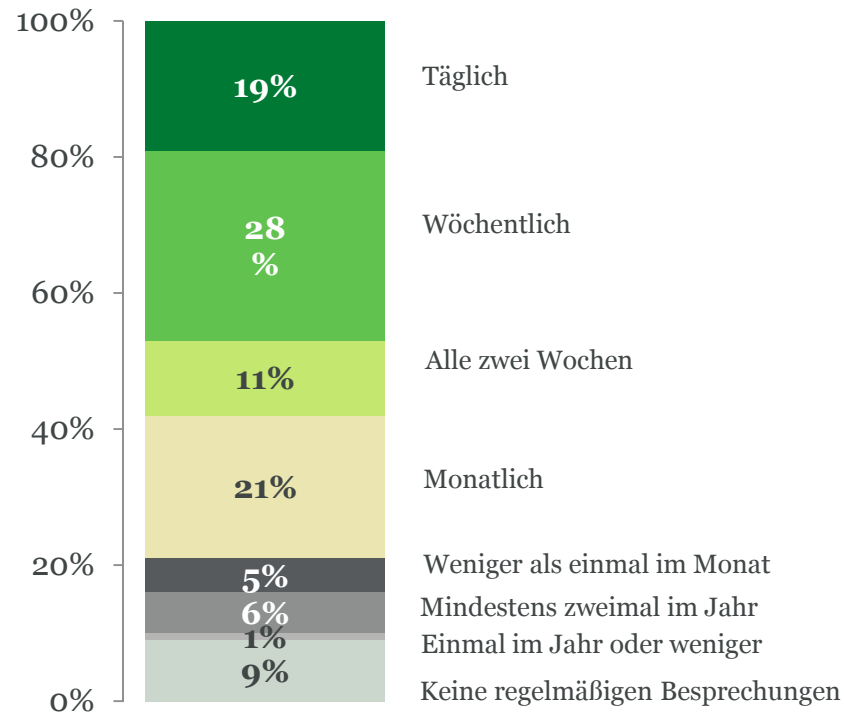
# DER WEG ZUR FÜHRUNGSKRAFT



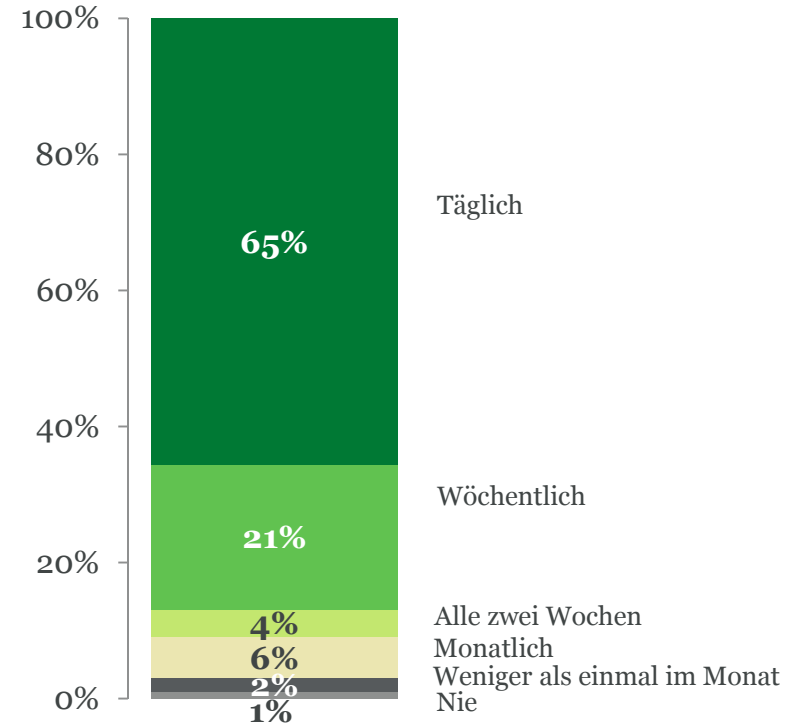
**Fragestellung:** „Welche der folgenden Aussagen beschreibt, wie Sie Führungskraft geworden sind?“

Basis: Führungskräfte ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

# KOMMUNIKATION UND AUSTAUSCH



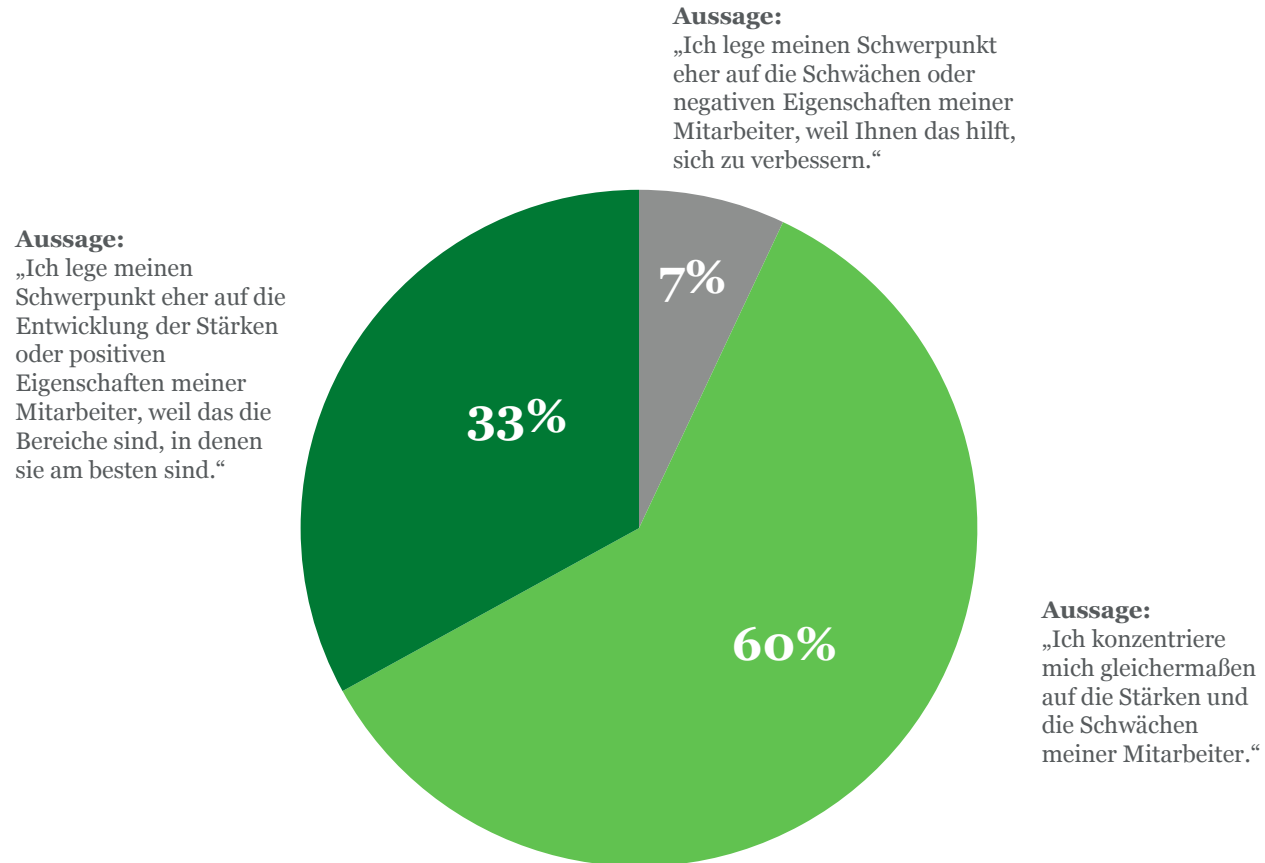
**Fragestellung:** „Wie oft haben Sie in der Regel Team-Besprechungen mit Ihrem Vorgesetzten?“



**Fragestellung:** „Wie oft sprechen Sie im Allgemeinen mit Ihrem Vorgesetzten (persönlich, Telefon, E-Mails, Chat-Nachrichten oder jede andere Form digitaler Kommunikation)?“

Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

# FOKUS AUF STÄRKEN ODER SCHWÄCHEN?

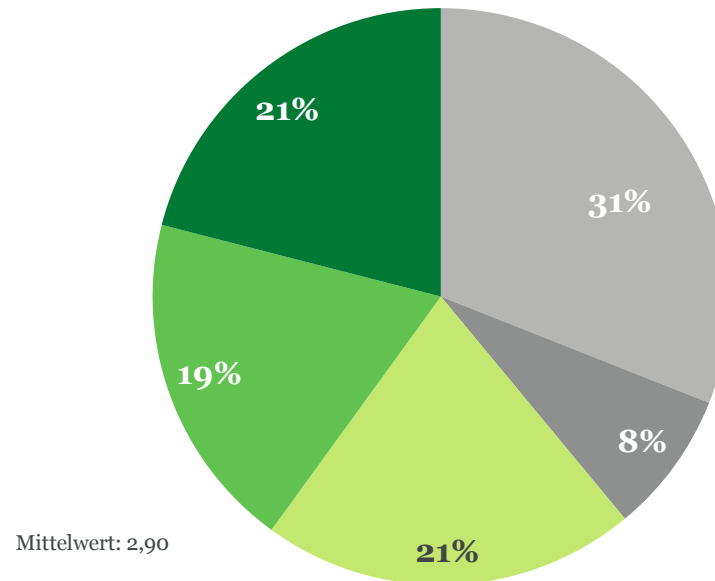


**Fragestellung:** „Welche der folgenden Aussagen beschreibt Ihren Führungsstil am besten?“

Basis: Führungskräfte ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

# STATUS QUO STÄRKENORIENTIERUNG

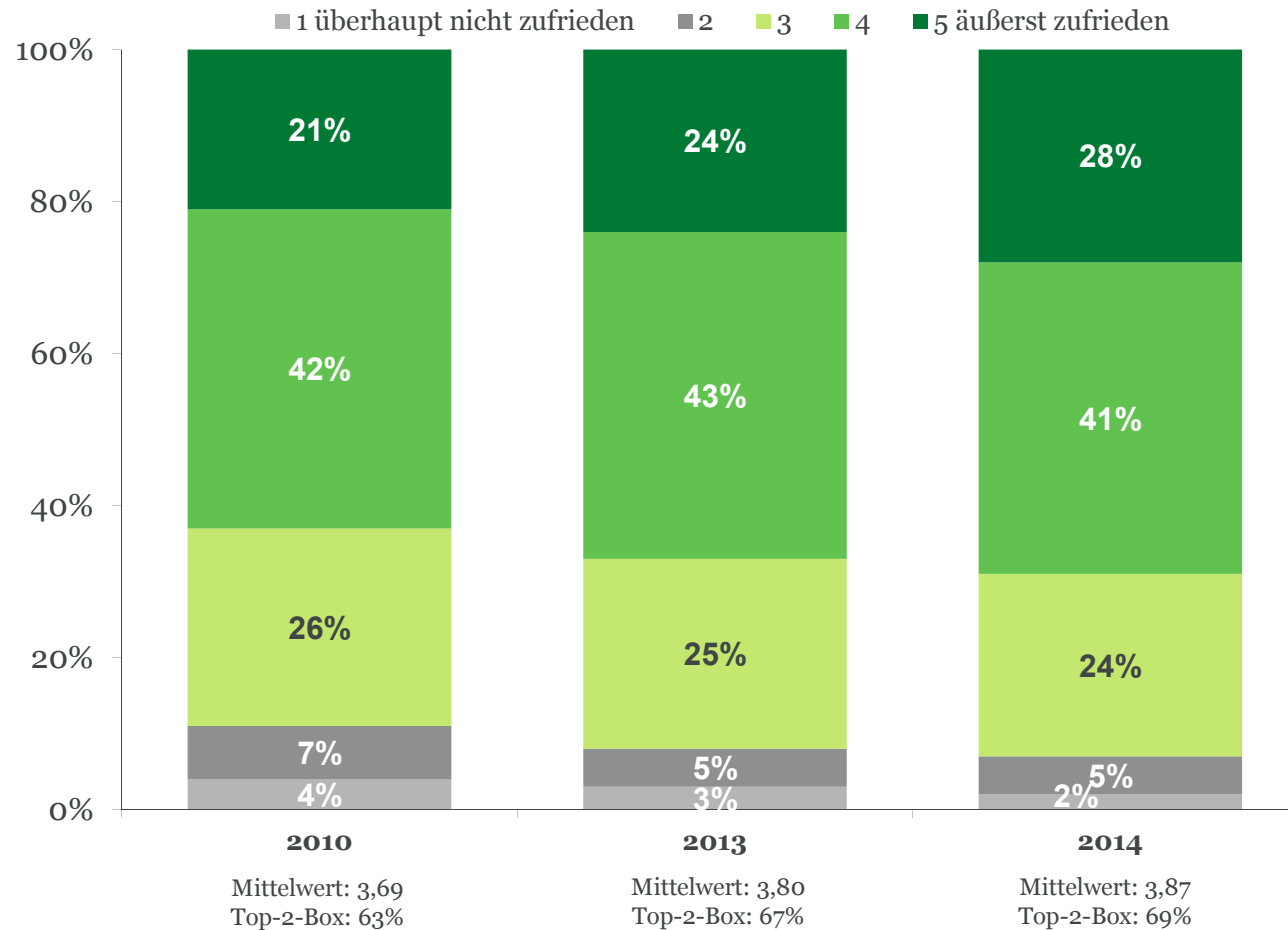
- 1 stimme überhaupt nicht zu
- 2
- 3
- 4
- 5 stimme vollständig zu



**Aussage:** „In den vergangenen drei Monaten hatten mein Vorgesetzter / meine Vorgesetzte und ich ein gehaltvolles Gespräch über meine Stärken.“

Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

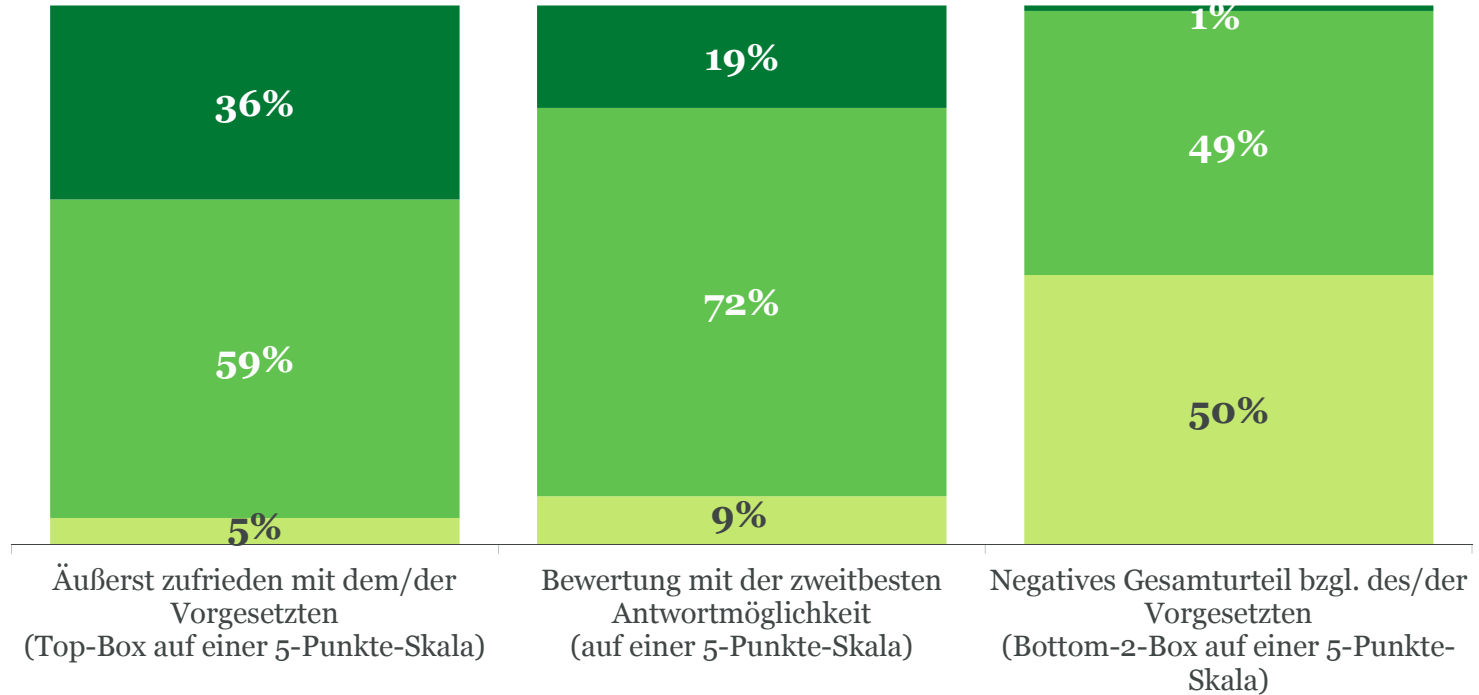
# FÜHRUNGSKRAFT: POSITIVERES GESAMTURTEIL



**Fragestellung:** „Unter Berücksichtigung aller Ihrer Erfahrungen mit Ihrem direkten Vorgesetzten bzw. Ihrer direkten Vorgesetzten, wie zufrieden sind Sie dann alles in allem mit diesem bzw. dieser?“



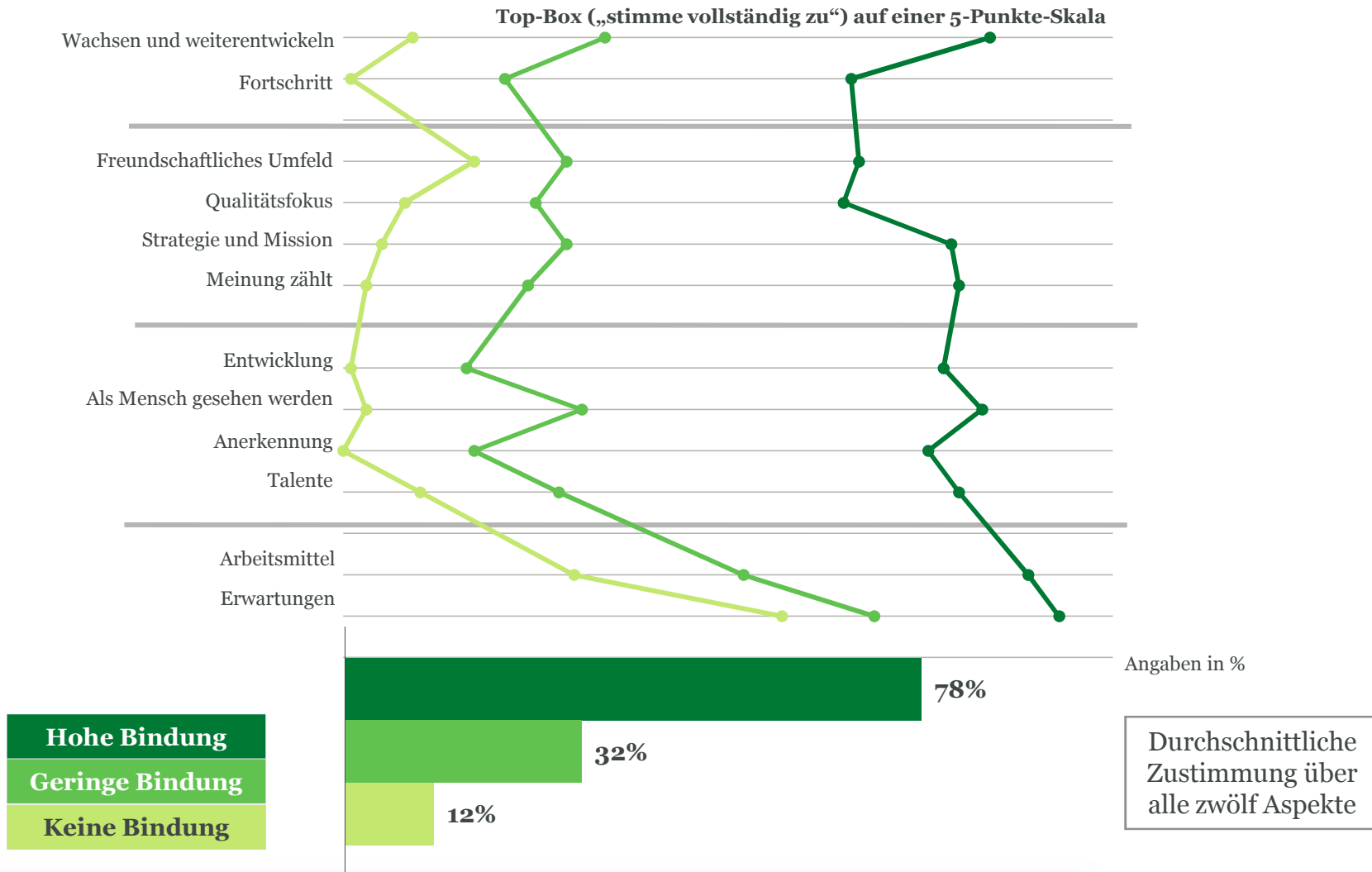
# FÜHRUNGSKRAFT: BESSERES GESAMTURTEIL = HÖHERE BINDUNG



**Fragestellung:** „Unter Berücksichtigung aller Ihrer Erfahrungen mit Ihrem direkten Vorgesetzten bzw. Ihrer direkten Vorgesetzten, wie zufrieden sind Sie dann alles in allem mit dieser?“

- Hohe Bindung
- Geringe Bindung
- Keine Bindung

# MITARBEITERBINDUNG: BEDÜRFNISSE ERFÜLLT = HOHE BINDUNG





## **DIE 3 Z HERVORRAGENDER FÜHRUNG:**

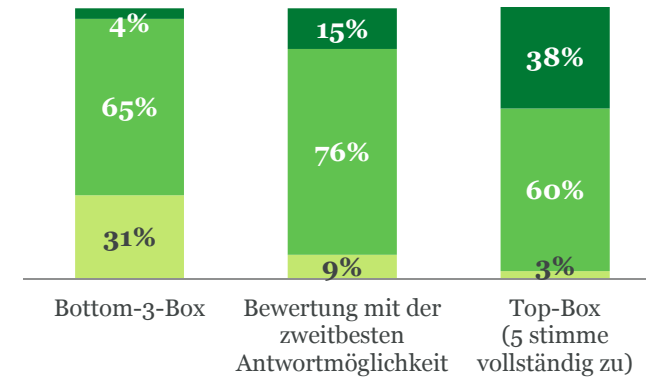
- Zielorientierung**
- Zuständigkeit**
- Zugänglichkeit**

# DIE 3 Z HERVORRAGENDER FÜHRUNG

## ZIELORIENTIERUNG

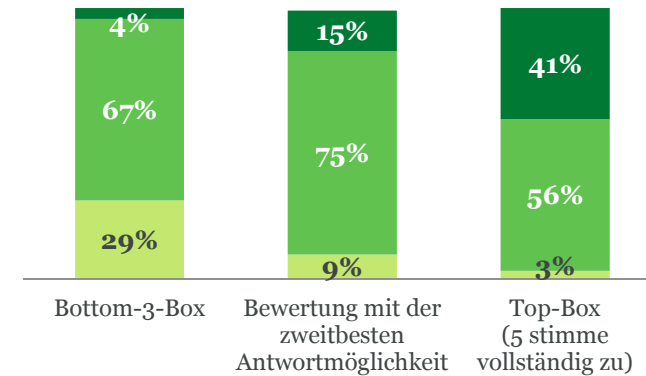
**Aussage:**

„Mein Vorgesetzter unterstützt mich dabei, Prioritäten bei meiner Arbeit festzulegen.“



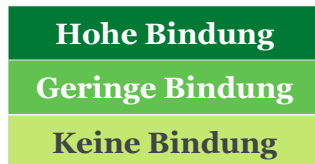
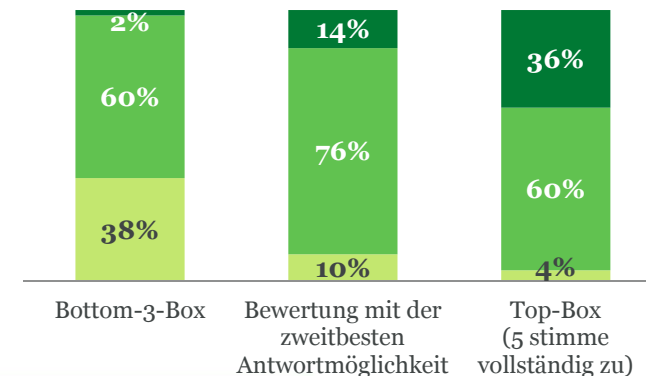
**Aussage:**

„Mein Vorgesetzter unterstützt mich dabei, Leistungsziele zu definieren.“



**Aussage:**

„Mein Vorgesetzter / Meine Vorgesetzte legt den Schwerpunkt auf meine Stärken und positiven Eigenschaften.“



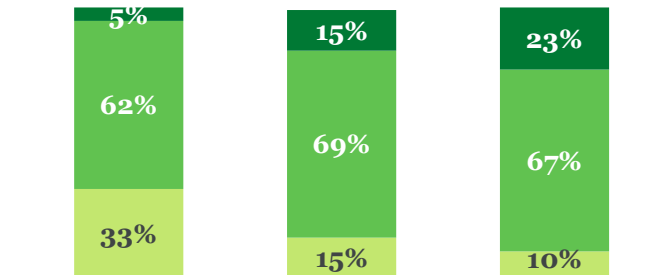
Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

# DIE 3 Z HERVORRAGENDER FÜHRUNG

## ZUSTÄNDIGKEIT

**Aussage:**

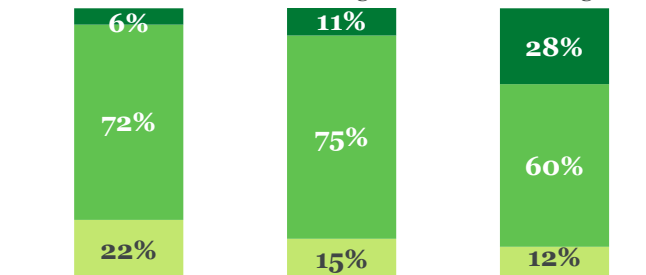
„Mein Vorgesetzter weiß, an welchen Projekten oder Aufgaben ich arbeite.“



Bottom-3-Box      Bewertung mit der zweitbesten Antwortmöglichkeit      Top-Box (5 stimme vollständig zu)

**Aussage:**

„Mein Vorgesetzter hält mich für meine Leistung verantwortlich.“

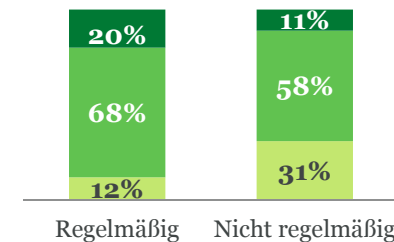


Bottom-3-Box      Bewertung mit der zweitbesten Antwortmöglichkeit      Top-Box (5 stimme vollständig zu)

**Fragestellung:**

„Wie oft haben Sie in der Regel Besprechungen mit Ihrem Vorgesetzten?“

- Hohe Bindung
- Geringe Bindung
- Keine Bindung



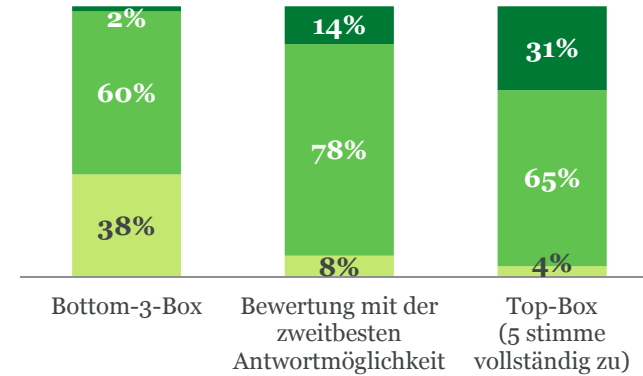
Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

# DIE 3 Z HERVORRAGENDER FÜHRUNG

## ZUGÄNGLICHKEIT

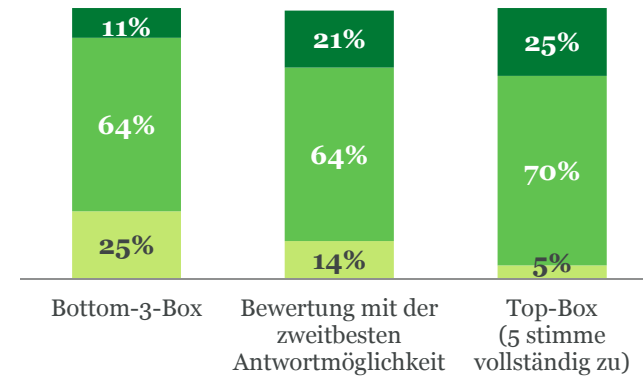
**Aussage:**

„Ich habe das Gefühl, dass ich mich immer an meinem Vorgesetzten wenden kann, egal welche Frage ich habe.“



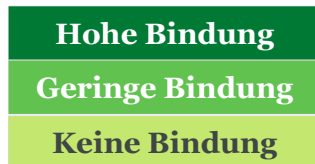
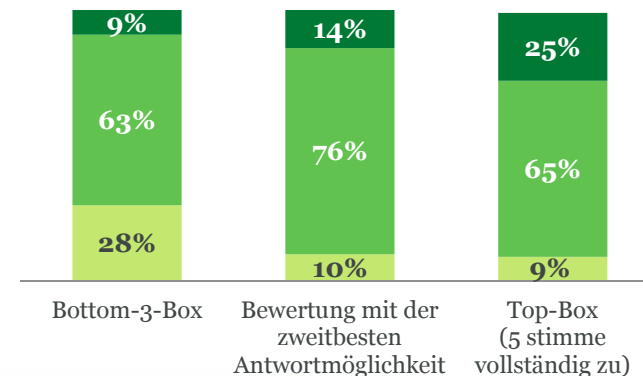
**Aussage:**

„Ich kann mit meinem Vorgesetzten über Themen sprechen, die nicht die Arbeit betreffen.“



**Aussage:**

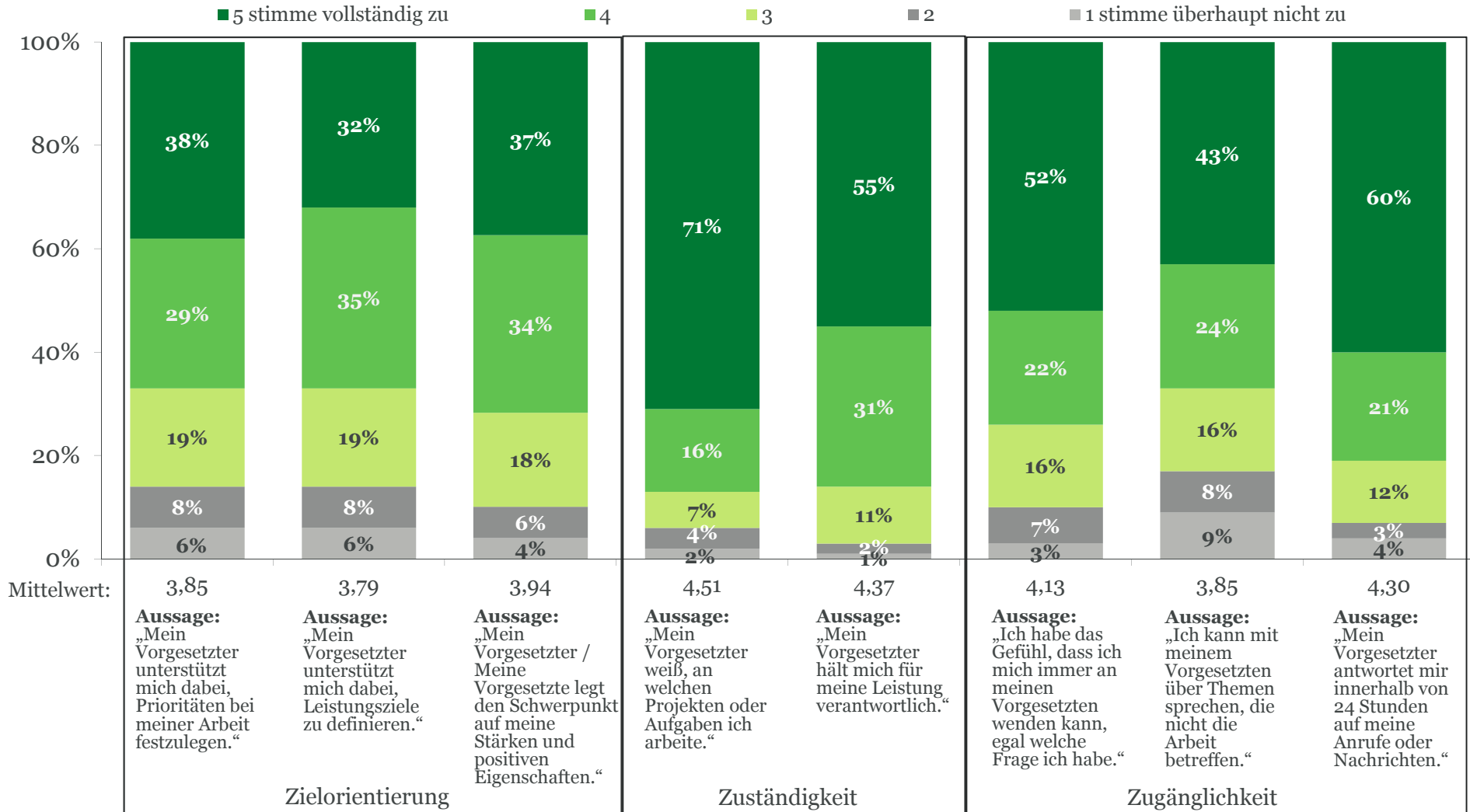
„Mein Vorgesetzter antwortet mir innerhalb von 24 Stunden auf meine Anrufe oder Nachrichten.“



Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

# FÜHRUNGSKRÄFTE: ZIELORIENTIERUNG, ZUSTÄNDIGKEIT UND ZUGÄNGLICHKEIT

## DIE 3 Z HERVORRAGENDER FÜHRUNG



Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland



# ANHANG



# IHR ANSPRECHPARTNER



## **Marco Nink**

Strategic Consultant / Senior Practice Consultant

## **GALLUP®**

Markgrafenstraße 42

10117 Berlin

Tel.: 030 / 39 40 51 - 0

Fax: 030 / 39 40 51 - 101

marco\_nink@gallup.de

# 12 FRAGEN ZUR ANALYSE DER MITARBEITER-BINDUNG

- Q01. Ich weiß, was bei der Arbeit von mir erwartet wird.
- Q02. Ich habe die Materialien und die Arbeitsmittel, um meine Arbeit richtig zu machen.
- Q03. Ich habe bei der Arbeit jeden Tag die Gelegenheit, das zu tun, was ich am besten kann.
- Q04. Ich habe in den letzten sieben Tagen für gute Arbeit Anerkennung oder Lob bekommen.
- Q05. Mein Vorgesetzter / Meine Vorgesetzte oder eine andere Person bei der Arbeit interessiert sich für mich als Mensch.
- Q06. Bei der Arbeit gibt es jemanden, der mich in meiner Entwicklung fördert.
- Q07. Bei der Arbeit scheinen meine Meinungen zu zählen.
- Q08. Die Ziele und die Unternehmensphilosophie meiner Firma geben mir das Gefühl, daß meine Arbeit wichtig ist.
- Q09. Meine Kollegen / Kolleginnen haben einen inneren Antrieb, Arbeit von hoher Qualität zu leisten.
- Q10. Ich habe einen sehr guten Freund / eine sehr gute Freundin innerhalb der Firma.
- Q11. In den letzten sechs Monaten hat jemand in der Firma mit mir über meine Fortschritte gesprochen.
- Q12. Während des letzten Jahres hatte ich bei der Arbeit die Gelegenheit, Neues zu lernen und mich weiterzuentwickeln.

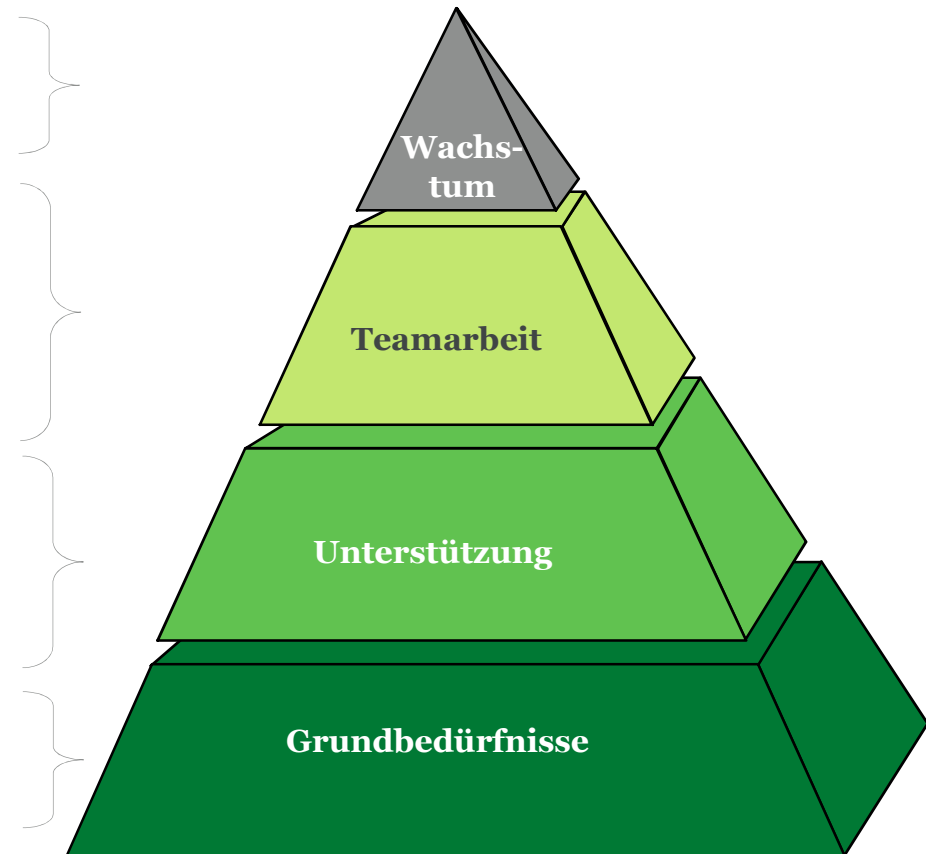
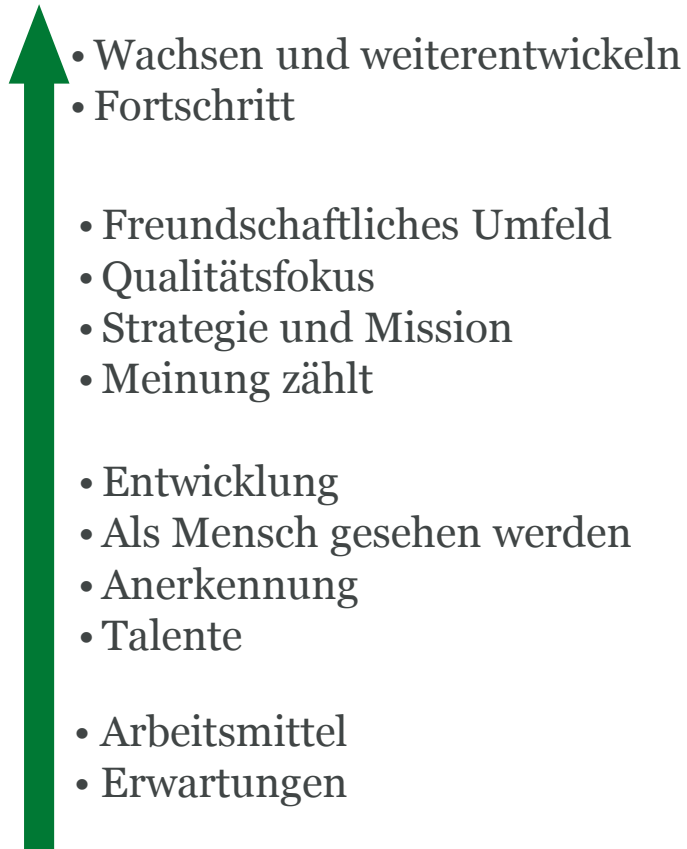
Die Aussagen sind mit einer 5-stufigen Bewertungsskala hinterlegt: „1“ steht für die **schlechtestmögliche Bewertung** und „5“ für die **bestmögliche Bewertung**.

Durch die ungerade Anzahl der Skalenstufen existiert eine Mitte, so dass die Möglichkeit besteht, durch die Wahl der Ziffer „3“ eine **neutrale Position** einzunehmen. Von den Befragten wird dementsprechend **kein Urteil erzwungen**, das in eine bestimmte Richtung weist.

Bei Aussagen, die Sie nicht beantworten können, besteht die **Antwortmöglichkeit** „Weiß nicht / Nicht zutreffend“.

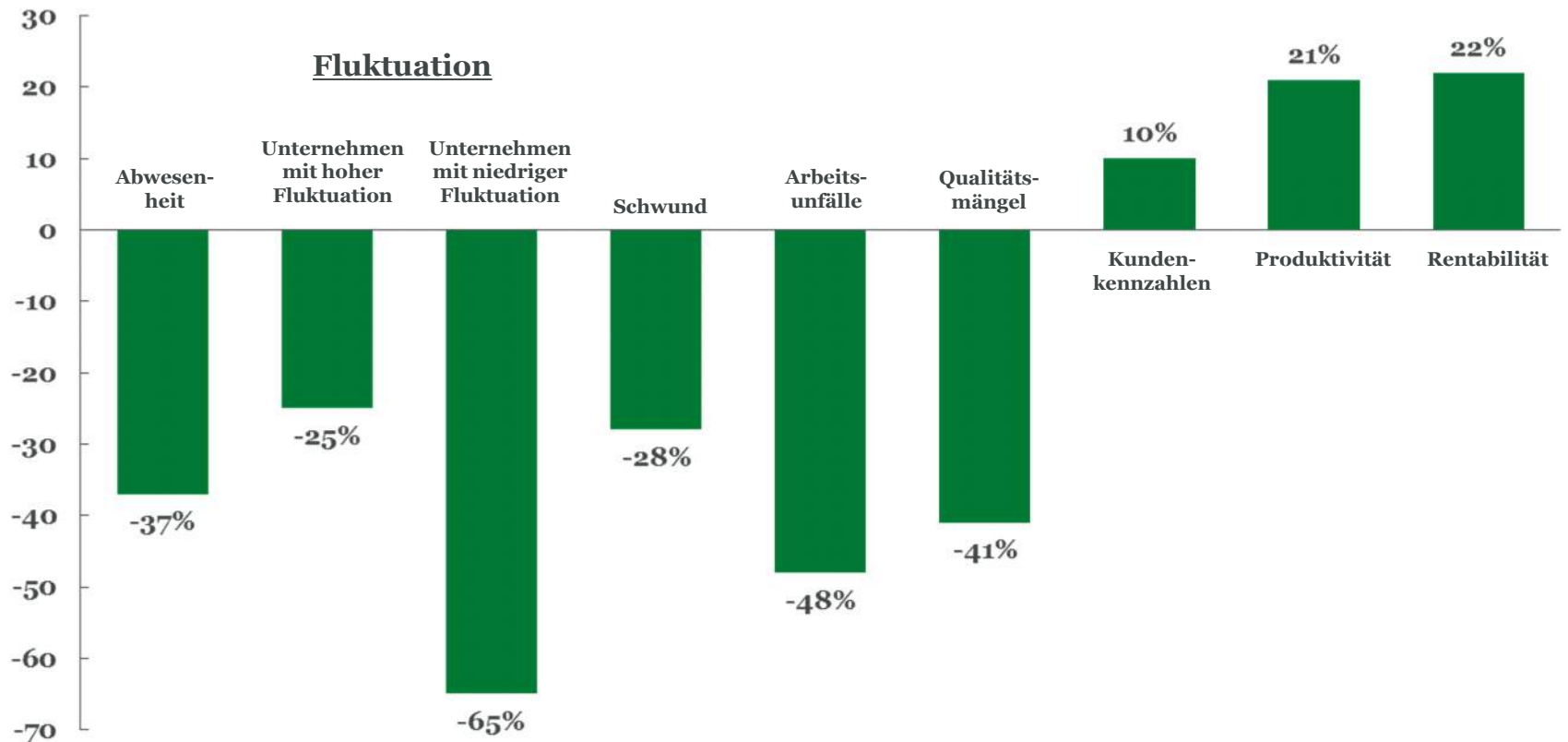
# DIE STUFEN EMOTIONALER MITARBEITERBINDUNG

Gallup hat bei der Entwicklung festgestellt, dass auch die **Reihenfolge**, in der die **Fragen** gestellt werden, **von Bedeutung** ist. Mit den **unteren sechs Fragen** sollte die Teamdiskussion beginnen.



# WEICHE FAKTOREN ZAHLEN SICH IN BARER MÜNZE AUS

Arbeitsgruppen mit hoher emotionaler Bindung – die oberen 25% – weisen gegenüber Arbeitsgruppen mit niedriger emotionaler Bindung – die unteren 25% – im Schnitt folgende Unterschiede auf:

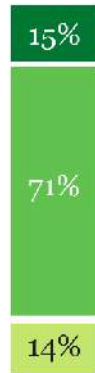


Basis: 192 Unternehmen aus 49 Branchen mit knapp 1,4 Millionen Mitarbeitern aus 34 Ländern.  
Quelle: Gallup-Q<sup>12</sup>® Meta-Analyse 2012

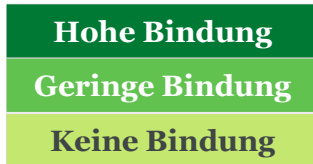
# ENGAGEMENT INDEX DEUTSCHLAND 2014

## OST-WEST VERGLEICH

**WEST**



**OST**



Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

# TEURE FEHLZEITEN

Der deutschen Wirtschaft entstehen durch fehlende oder nur geringe emotionale Bindung der Beschäftigten zu ihrem Unternehmen Kosten in Höhe von 22,3 Milliarden Euro im Jahr – nur aufgrund von Fehlzeit (88,5 Millionen Fehltag).\*

Würde man bei einem Unternehmen mit der untenstehenden Anzahl an Mitarbeitern die Fehlzeit auf die Größenordnung der Beschäftigten mit hoher emotionaler Bindung an ihre Firma reduzieren (3,8 Tage pro Jahr), so würde dies eine Kostenentlastung in folgender Höhe ausmachen:

<u>Mitarbeiteranzahl</u>	<u>Jährliche Einsparung</u>
500 Mitarbeiter	333 Tsd. Euro
2.000 Mitarbeiter	1,3 Mio. Euro
30.000 Mitarbeiter	19,9 Mio. Euro

\*Berechnungsgrundlage: 33,531 Millionen Erwerbstätige ab 18 Jahre (ohne Selbständige, mithelfende Familienangehörige) gemäß Statistischem Bundesamt, davon weisen 15 Prozent eine hohe emotionale Bindung an ihr Unternehmen auf, 70 Prozent eine geringe emotionale Bindung und 15 Prozent keine emotionale Bindung auf. Die Anzahl der Fehltag basiert auf der Selbstausskunft der Befragten (2014). Die durchschnittlichen Arbeitskosten pro Tag betragen 252 €. Grundlagen der Berechnung sind Daten des Statistischen Bundesamts (Jahresschätzung Arbeitskosten, Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich) auf Basis eines achtstündigen Arbeitstages.

# TEURE FLUKTUATION

## FLUKTUATIONSNEIGUNG UND DIE DAMIT VERBUNDENEN FLUKTUATIONSKOSTEN

Für ein Unternehmen mit der untenstehenden Anzahl an Beschäftigten ergeben sich auf Basis unserer Daten pro Jahr folgenden Fluktuationskosten:

<u>Mitarbeiteranzahl</u>	<u>Fluktuationskosten</u>
500 Mitarbeiter	617 Tsd. Euro
2.000 Mitarbeiter	2,5 Mio. Euro
30.000 Mitarbeiter	36,9 Mio. Euro

Die durchschnittlichen Fluktuationskosten wurden auf der Grundlage von Daten des Statistischen Bundesamtes (Arbeitskostenerhebung, Arbeitskosten im produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich; Bruttoverdienste) unter Berücksichtigung der Berechnungsgrundlage des Corporate Leadership Council, Corporate Executive Board („Workforce turnover and firm performance. The new business case for employee retention“) ermittelt (Summe von 40.644 Euro x 0,41 = Fluktuationskosten). Die ausgewiesenen Fluktuationskosten sind als konservativ anzusehen. Andere Quellen führen als Fluktuationskosten pro Mitarbeiter das Doppelte der reinen Gehaltskosten und Nebenkosten eines Jahres an.

Grundlage für die Berechnung ist der Anteil der Personen, die der Aussage „Ich beabsichtige, heute in einem Jahr noch bei meiner derzeitigen Firma zu sein.“ bedingungslos widersprechen (Bottom-Box auf einer Fünf-Punkte-Skala). Von den Mitarbeitern mit hoher emotionaler Bindung widersprechen zwei Prozent, von jenen mit geringer emotionaler Bindung tun dies fünf Prozent und bei Beschäftigten ohne Bindung sind es 24 Prozent.

# KLEINER EINSATZ – GROSSE WIRKUNG

## FLUKTUATIONSNEIGUNG UND DIE DAMIT VERBUNDENEN FLUKTUATIONSKOSTEN

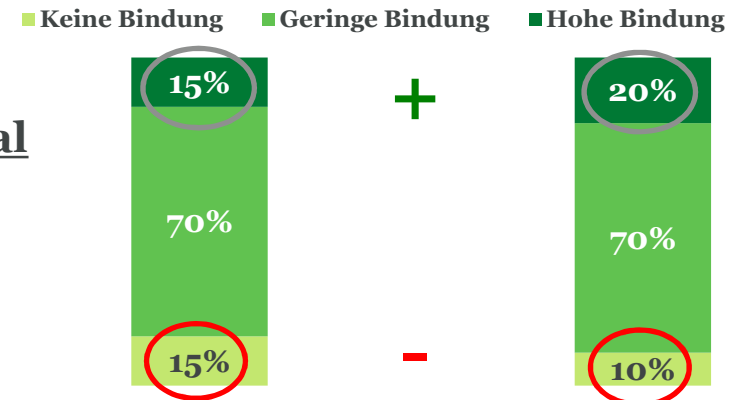
Reduziert ein Unternehmen mit der untenstehenden Anzahl an Beschäftigten den Anteil seiner Mitarbeiter ohne emotionale Bindung um fünf Prozentpunkte (von 17 auf 12 Prozent) und erhöht gleichzeitig den Anteil seiner Mitarbeiter mit hoher emotionaler Bindung um fünf Prozentpunkte (von 15 auf 20 Prozent), reduzieren sich die Fluktuationskosten wie folgt:

### Mitarbeiteranzahl

500 Mitarbeiter  
2.000 Mitarbeiter  
30.000 Mitarbeiter

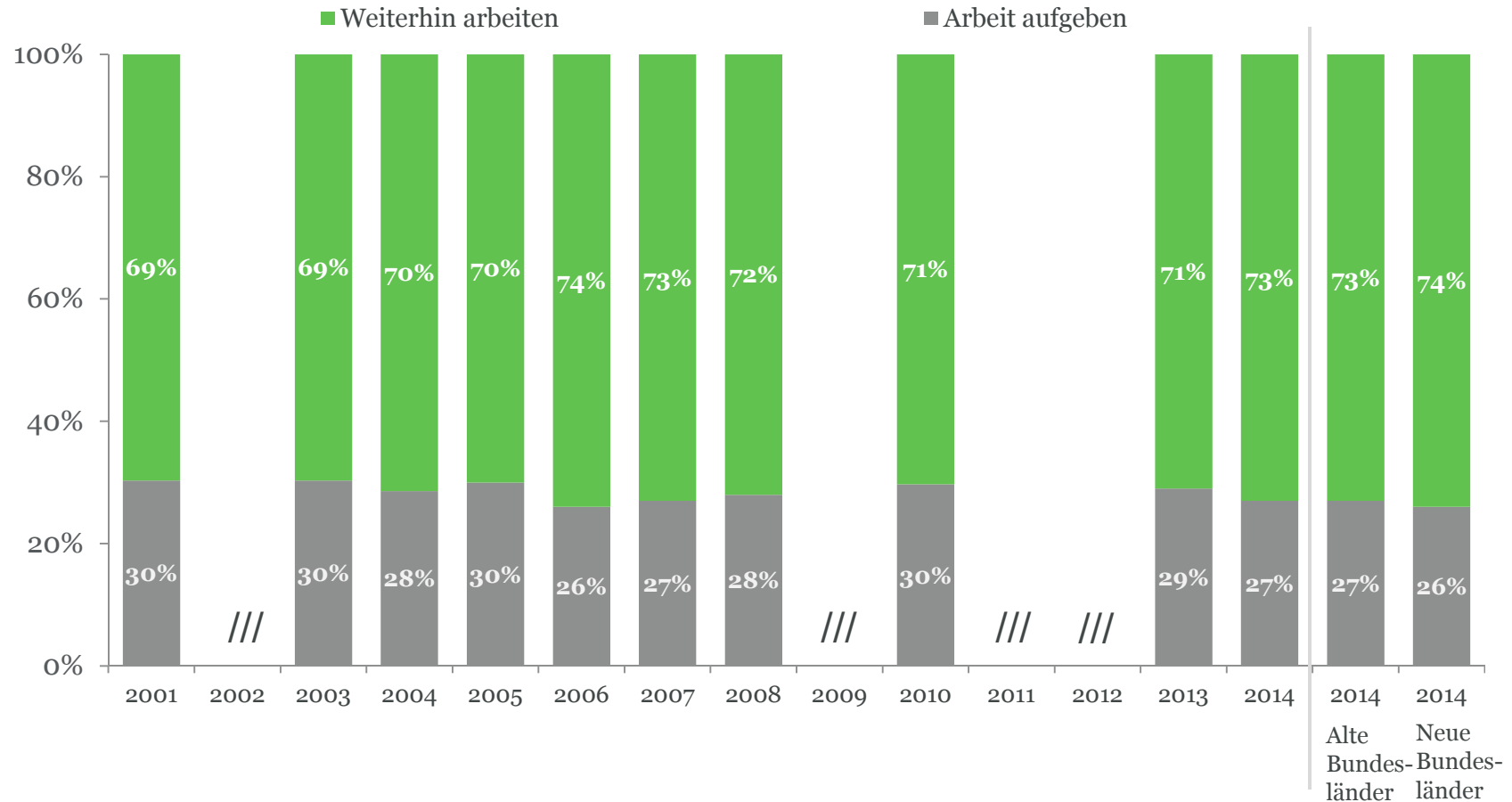
### Einsparungspotenzial

92 Tsd. Euro  
365 Tsd. Euro  
5,5 Mio. Euro





# STELLENWERT VON ARBEIT: NICHT NUR DES GELDES WEGEN

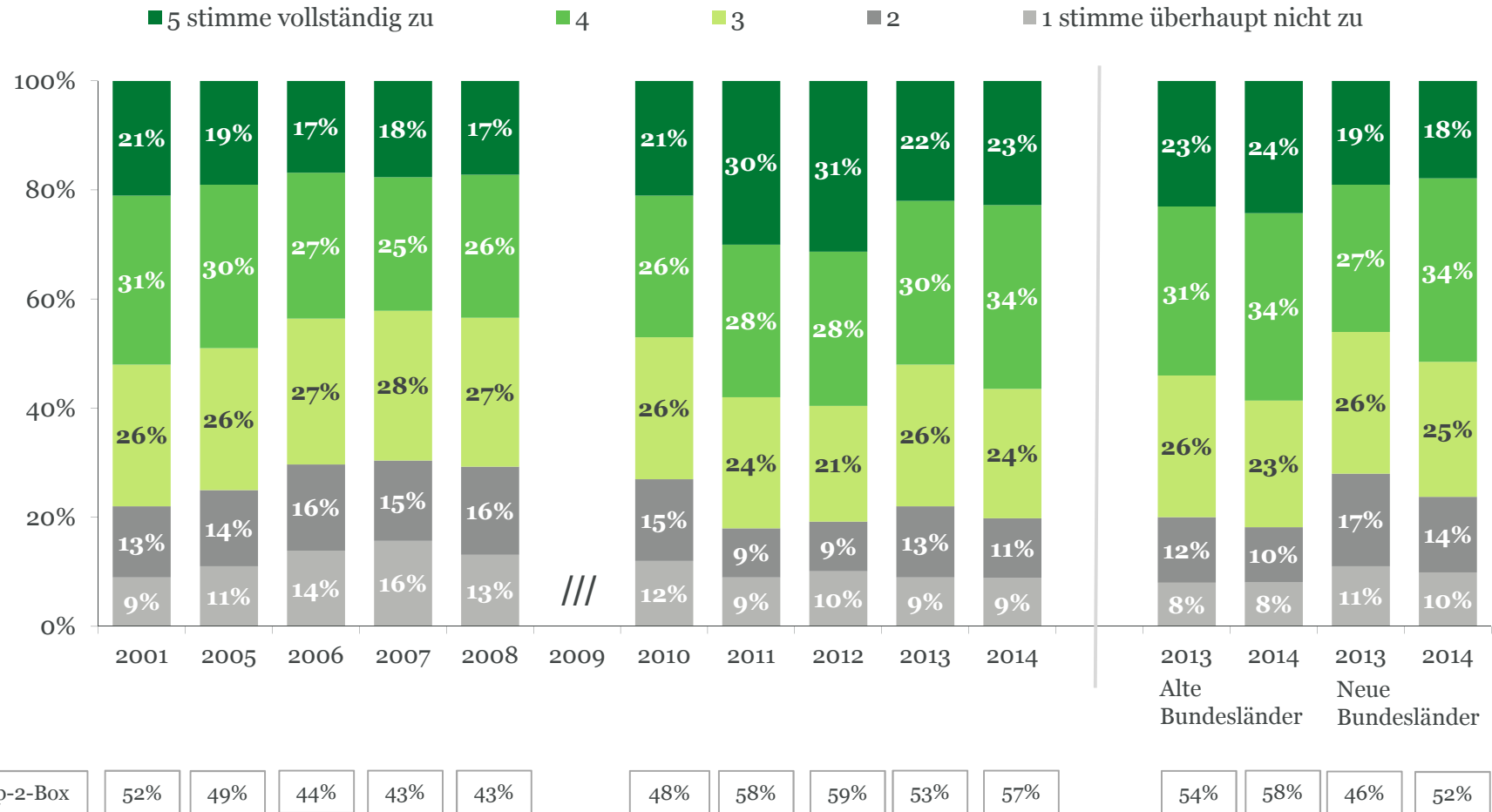


**Fragestellung:** „Angenommen, Sie würden so viel Geld erben, dass Sie nicht mehr arbeiten bräuchten, würden Sie Ihrer Arbeit dann weiterhin nachgehen oder würden Sie Ihrer Arbeit nicht weiter nachgehen?“

/// in 2002, 2009, 2011 und 2012 nicht erhoben

Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

# VERGÜTUNG: ANGEMESSEN ENTLOHNT

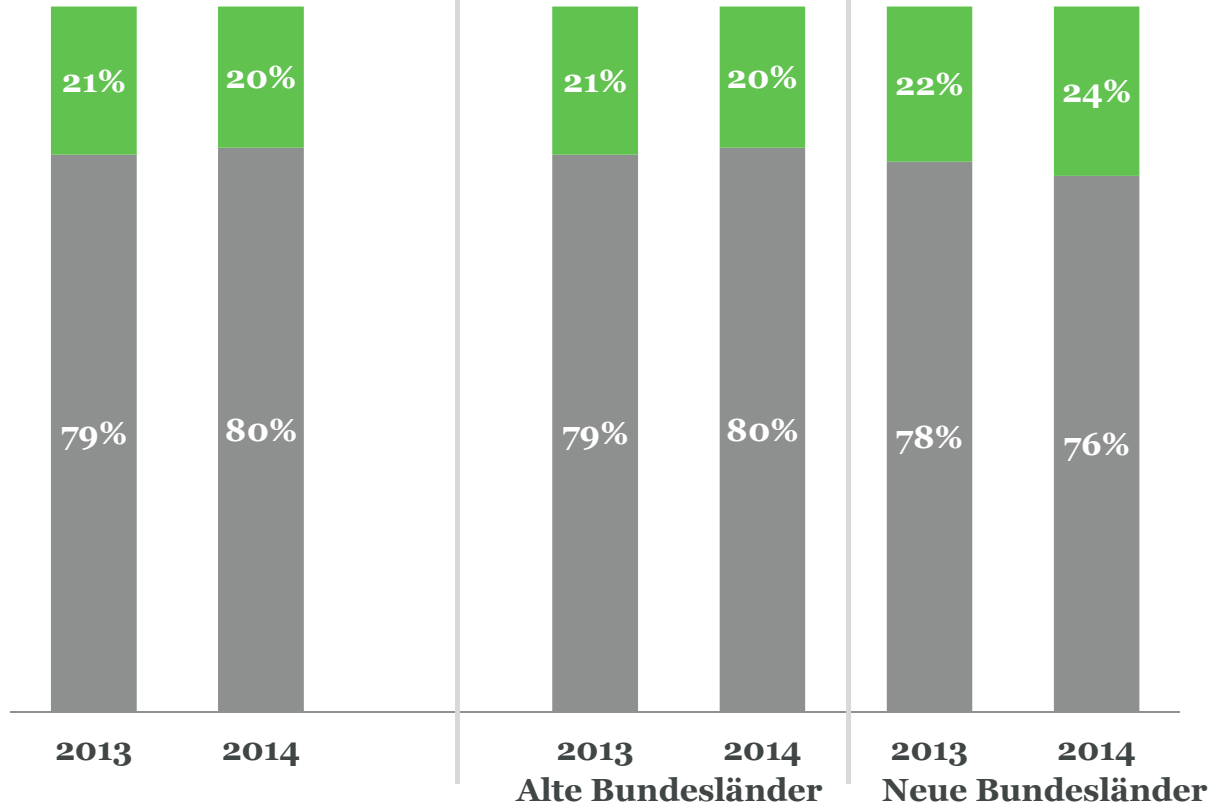


**Aussage:** „Von meinem Standpunkt aus gesehen werde ich für die Arbeit, die ich leiste, angemessen bezahlt?“

/// in 2009 nicht erhoben  
 Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

# ARBEITSBELASTUNG: STRESS FÄRBT AB

■ Nein ■ Ja



2014	„Ja“
Gesamt	20%
Männer	16%
Frauen	25%
Vollzeit	21%
Teilzeit	19%
18-34 Jahre	20%
35-44 Jahre	23%
45-54 Jahre	20%
55 Jahre+	18%
Führungskräfte	20%
Wochenarbeitszeit 40 Stunden und weniger	18%
Wochenarbeitszeit 51 Stunden und länger	38%

**Fragestellung:** „Haben Sie während der letzten 30 Tage drei oder mehr Tage gehabt, an welchen der Arbeitsstress dazu geführt hat, dass Sie sich schlecht gegenüber Ihrer Familie oder Ihren Freunden verhalten haben?“

Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

# COPYRIGHT STANDARDS

Dieses Dokument enthält gesetzlich geschützte Forschung, urheberrechtlich geschützte Materialien und geistiges Eigentum von Gallup, Inc. Es dient ausschließlich zur Orientierung von Führungspersonen in Ihrem Unternehmen und darf außerhalb Ihres Unternehmens nicht kopiert, zitiert, veröffentlicht oder verbreitet werden. Gallup®, Gallup-Healthways Well-Being Index® und Q12® sind eingetragene Warenzeichen von Gallup, Inc.

Dieses Dokument ist von großem Wert sowohl für Ihr Unternehmen als auch für Gallup. Dementsprechend sind die Ideen, Konzepte, Angebote und Empfehlungen durch internationale und nationale Gesetze und Strafen bzgl. Patent, Copyright, Markenname und Betriebsgeheimnis geschützt. Alle anderen Warenzeichen sind das Eigentum ihrer jeweiligen Inhaber.

An diesem Dokument dürfen ohne die ausdrückliche schriftliche Genehmigung von Gallup, Inc. keine Änderungen vorgenommen werden.