

Pressemitteilung

- Sperrfrist: 29. August 2018, 11:00 Uhr -

Neuer Gallup Engagement Index 2018: Die Unternehmenskultur entscheidet maßgeblich über den wirtschaftlichen Erfolg

- **Über fünf Millionen Arbeitnehmer (14 Prozent) haben bereits innerlich gekündigt und besitzen keine Bindung zum Unternehmen**
- **Schlechte Chefs kosten die deutsche Volkswirtschaft bis zu 103 Milliarden Euro**
- **Neben dem Verhalten der direkten Führungskraft, die den Grad der Mitarbeiterbindung beeinflusst, entscheidet die Kultur, wie schnell Unternehmen sich auf veränderte Rahmenbedingungen einstellen**
- **Neue Indikatoren: Agilität erhöht sich durch mehr Handlungsspielraum, größere Eigenständigkeit, bessere Zusammenarbeit und Mut für Neues**

Berlin, 29. August 2018. Über fünf Millionen Arbeitnehmer (14 Prozent) haben ihren Job bereits innerlich gekündigt und besitzen keine emotionale Bindung zum Unternehmen. Dies geht aus dem aktuellen Gallup Engagement Index 2018 hervor, den das Beratungshaus heute in Berlin vorgestellt hat. Der Anteil der emotional hoch gebundenen Arbeitnehmer ist laut Gallup in Deutschland nach wie vor auf einem niedrigen Niveau. Nur 15 Prozent der Beschäftigten weisen hierzulande eine hohe emotionale Bindung an ihren Arbeitgeber auf und gehen ihrer Arbeit mit Hand, Herz und Verstand nach. Drei von vier Beschäftigten machen lediglich Dienst nach Vorschrift (71 Prozent). Nach jüngsten Berechnungen verursacht die innere Kündigung von Mitarbeitern dabei einen jährlichen, volkswirtschaftlichen Schaden von bis zu 103 Milliarden Euro. Neben der Bindung zum Unternehmen, entscheidet die Unternehmenskultur maßgeblich über den wirtschaftlichen Erfolg. Die aktuelle Untersuchung zeigt, dass Mitarbeiter, die ihrem Unternehmen ein hohes Maß an Agilität zuschreiben, auch deutlich häufiger an dieses emotional hoch gebunden sind und es für die Zukunft als wirtschaftlich gut aufgestellt ansehen.

„Agilität zahlt sich doppelt aus. Es verbessert einerseits die zukünftige wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit, da Unternehmen schneller handeln, effizienter arbeiten und mutiger sind, Neues zu wagen“, sagt Marco Nink, Regional Lead Research & Analytics EMEA bei Gallup. Andererseits weisen Arbeitnehmer aus agilen Unternehmen auch eine höhere emotionale Bindung auf. Das ist in Zeiten von Fachkräftemangel und dem radikalen Wandel der Arbeitswelt nicht zu unterschätzen.“ Demnach sind bei agilen Unternehmen 43 Prozent der Befragten emotional hoch gebunden, während es bei nicht agilen Unternehmen nur sechs Prozent sind. Beschäftigte, die ihrem Arbeitgeber Agilität zuschreiben, stufen ihn laut Zahlen der Gallup-Experten als deutlich besser für die Zukunft aufgestellt ein, als Arbeitnehmer aus nicht-agilen Unternehmen. So haben in agilen Unternehmen drei von vier Befragten Vertrauen in die finanzielle Zukunft ihres Unternehmens (71 Prozent), hingegen bei nicht agilen Unternehmen lediglich 39 Prozent.

Deutschland hat bei Agilität Nachholbedarf

Leider schneidet Deutschland im europäischen Vergleich zu den drei weiteren führenden Volkswirtschaften, Großbritannien, Frankreich und Spanien, beim Thema Agilität nicht gut ab. Demnach sagen hierzulande nur zehn Prozent der Mitarbeiter, dass ihr Unternehmen über die richtigen Arbeitsmittel, Prozesse sowie die richtige Einstellung verfüge, um schnell auf geschäftliche Anforderungen zu reagieren. In Großbritannien stimmen den entsprechenden

Aussagen zur Messung des Agilitätsgrades 13 Prozent, in Spanien 15 Prozent und in Frankreich 16 Prozent zu. „Der aktuelle Erfolg der deutschen Wirtschaft lässt Unternehmen träge werden. Diese Einstellung ist gefährlich, da sich jedes Unternehmen fragen muss, ob sein Geschäftsmodell auch in fünf Jahren noch Bestand hat“, so Nink.

Treiber für Agilität: Tempo, Wissensaustausch, Mut und eine tolerante Fehlerkultur

Die Berater von Gallup definieren dabei acht Komponenten, die beim Thema Agilität eine besondere Rolle spielen: Wissensaustausch, Kooperationswille, Fehlerkultur, Geschwindigkeit bei der Entscheidungsfindung, Innovationsfähigkeit, Empowerment, Simplizität sowie die Förderung neuer Technologien. Dabei ist der Status Quo, wie Unternehmen sich hin zu agilen Organisationen entwickeln, stark verbesserungswürdig. „Heute setzen in Deutschland noch wenige Unternehmen alle Aspekte der Agilität um“, so Nink. Insgesamt können nur vier Prozent der Arbeitnehmer mindestens sieben oder allen Komponenten uneingeschränkt zustimmen. Zum Vergleich: 22 Prozent der Beschäftigten können keiner einzigen der acht Komponenten ohne Wenn und Aber zustimmen.

Nur jeder dritte Mitarbeiter (33 Prozent) sagt, dass in seinem Unternehmen denjenigen vertraut wird, Entscheidungen zu treffen, die mit der jeweiligen Aufgabe am vertrautesten sind. Lediglich vier von zehn Beschäftigten (39 Prozent) berichten davon, dass es in ihrem Unternehmen gelebte Praxis ist, Informationen, Wissen und Ideen offen miteinander zu teilen. Und nur jeder fünfte Mitarbeiter (20 Prozent) gibt an, dass sein Arbeitgeber ein Arbeitsumfeld schaffe, in dem sich Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ausprobieren, scheitern und aus Fehlern lernen können. Nink: „Wir müssen in Unternehmen mehr Fehler zulassen und brauchen eine Kultur, die Versuch und Irrtum schätzt. In der Produktion ist eine Null-Fehler-Kultur wichtig, aber im gesamten Unternehmen müssen wir Zonen der Angst beseitigen, um Innovationen zu fördern und neue Wege zu gehen. In der heutigen Zeit ist dabei der Kundenfokus entscheidend, um erfolgreich zu sein. Es gilt über die bisherige Produktpalette und bestehende Dienstleistungen hinauszudenken.“

Agilität führt zu Wettbewerbsvorteilen

Unternehmen, die auf einen agilen Mindset, agile Arbeitsprozesse sowie moderne Arbeitsmittel setzen, scheinen auch wirtschaftlich erfolgreicher zu sein als ihre Konkurrenz. So haben die meisten Mitarbeiter aus agilen Unternehmen Vertrauen in die finanzielle Zukunft ihres Betriebes. Dieser Aussage stimmen 71 Prozent der Befragten uneingeschränkt zu, die ihr Unternehmen selbst als agil einschätzen, im Gegensatz zu 53 Prozent und 39 Prozent, die ihren Arbeitgeber als teilweise agil bzw. nicht agil bezeichnen. Und auch das Gefühl im Wettbewerb eine führende Rolle zu spielen, wird von Mitarbeitern aus agilen Unternehmen deutlich häufiger geäußert. So sagt dort fast jeder Zweite, dass sein Unternehmen der Konkurrenz voraus sei (46 Prozent versus teilweise agil: 27 Prozent sowie nicht agil: 24 Prozent).

Ein neuer Mindset braucht gute Führung

Die Digitalisierung stellt viele Unternehmen vor große Herausforderungen. Um schneller auf Veränderungen reagieren zu können, wollen Firmen Hierarchien abbauen und dezentrale Strukturen einführen. Nink: „Wenn Mitarbeiter mehr Eigeninitiative zeigen und größere Verantwortung übernehmen sollen, brauchen wir auch ein Umdenken auf allen Führungsebenen. Führungskräfte müssen sich vom Leistungskontrolleur zum echten Coach ihrer Mitarbeiter entwickeln.“ Dabei geht es um stärkenbasierte Mitarbeiterentwicklung, das Erkennen und Erfüllen zentraler emotionaler Mitarbeiterbedürfnisse und gelebten Dialog. Doch

genau hier hakt es weiterhin: In punkto Führungsqualität klaffen laut dem Gallup Engagement Index Wunsch und Wirklichkeit der erlebten Führung in deutschen Unternehmen noch auseinander. Insgesamt sagt gerade einmal jeder fünfte Arbeitnehmer (22 Prozent) „die Führung, die ich bei der Arbeit erlebe, motiviert mich, hervorragende Arbeit zu leisten“. Bei den emotional hoch gebundenen sind es 54 Prozent, bei den Arbeitnehmern mit geringer oder ganz ohne Bindung nur 19 bzw. drei Prozent. Dabei beklagen die emotional gering und nicht gebundenen Mitarbeiter, dass Führungskräfte ihre emotionalen Bedürfnisse übersehen.

Mitarbeiter als Markenbotschafter: Positive Effekte bei hoher emotionaler Bindung

Emotional hoch gebundene Mitarbeiter sind in vielerlei Hinsicht wichtig für Unternehmen: Bei ihnen erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass sie als Markenbotschafter für Produkte und Dienstleistungen des eigenen Unternehmens fungieren, dass sie ihr Unternehmen als Arbeitgeber weiterempfehlen oder ihm selbst langfristig erhalten bleiben. „Führungskräfte müssen sich bewusst sein, dass sie diejenigen sind, die durch ihr Verhalten einen erheblichen Einfluss auf die Unternehmenskultur haben. Denn emotionale Bindung wird im unmittelbaren Arbeitsumfeld erzeugt. Der direkte Vorgesetzte ist dabei das A und O – das gilt in allen Unternehmen, unabhängig davon, in welchem Stadium des Unternehmenswandels sie sich befinden. Auch in Zukunft braucht es Führungskräfte, die in der Lage sind, die emotionalen Bedürfnisse der Mitarbeiter zu erfüllen und sie zu motivieren, das Beste aus sich herauszuholen. Dann sind Unternehmen auch am Markt erfolgreich“, so Marco Nink.

Über den Engagement Index Deutschland

Seit dem Jahr 2001 erstellt Gallup jährlich, anhand von zwölf Fragen zum Arbeitsplatz und -umfeld, den sogenannten Q¹²®, den Engagement Index für Deutschland. Die Studie gibt Auskunft darüber, wie hoch der Grad der emotionalen Bindung von Mitarbeitern und damit das Engagement und die Motivation bei der Arbeit ist. Für die jüngste Untersuchung wurden zwischen dem 15. Februar und 15. März 2018 insgesamt 1 000 zufällig ausgewählte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 18 Jahren telefonisch interviewt. Die Ergebnisse sind repräsentativ für die Arbeitnehmerschaft in Deutschland. In diesem Jahr hat Gallup zudem in einer europäischen Vergleichsstudie jeweils 1 000 Arbeitnehmer in Deutschland, Frankreich, Großbritannien sowie Spanien zur wahrgenommenen Agilität ihres Unternehmens befragt. Dabei wurden acht Komponenten definiert, auf die Unternehmen achten sollten, da diese für das Thema Agilität besonders relevant sind. Die Befragungszeitraum lag im Februar und März 2018. Die Ergebnisse sind repräsentativ für die Arbeitnehmerschaft im jeweiligen Land.

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 zukunftsichernde Strategien. Mit seinen wissenschaftlich fundierten Werkzeugen und seiner branchenübergreifenden Expertise trägt Gallup maßgeblich zum organischen Wachstum von Unternehmen bei.

Ausführliche Informationen zum Gallup Engagement Index 2018 erhalten Sie ab Mittwoch, 29. August 2018, 11 Uhr unter <https://1drv.ms/f/s!AveHwR6D3-wnkKEu07twcY8B3sJXw>

Für Interviewwünsche und bei weiteren Fragen kontaktieren Sie uns gern direkt:

Benjamin Quiram / Tim Stiehl
Faktor 3 AG
Tel.: 040/679446-107
E-Mail: gallup@faktor3.de