

ENGAGEMENT INDEX DEUTSCHLAND 2018

PRESSEGESPRÄCH

29. AUGUST 2018

MARCO NINK

Gallup GmbH, Markgrafenstraße 42, 10117 Berlin

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

E-Mail: info@gallup.de



ENGAGEMENT INDEX: DEUTSCHLANDS RENOMMIERTESTE STUDIE ZUM ARBEITSUMFELD UND ZUR FÜHRUNG

Befragung unter **Arbeitnehmer/innen** in Deutschland, die zum Zeitpunkt der Befragung **mindestens 18 Jahre** alt waren.

Die Auswahl der Befragten erfolgte nach einem mehrstufigen **Zufallsprinzip** (zufällige Auswahl von Telefonnummern pro Bundesland und Ortsgröße, zufällige Auswahl der Zielperson im Haushalt mittels Next-Birthday-Verfahren bei mehr als einer relevanten Zielperson pro Haushalt).

Die Befragung erfolgte mittels computergestützter **Telefoninterviews** (CATI).



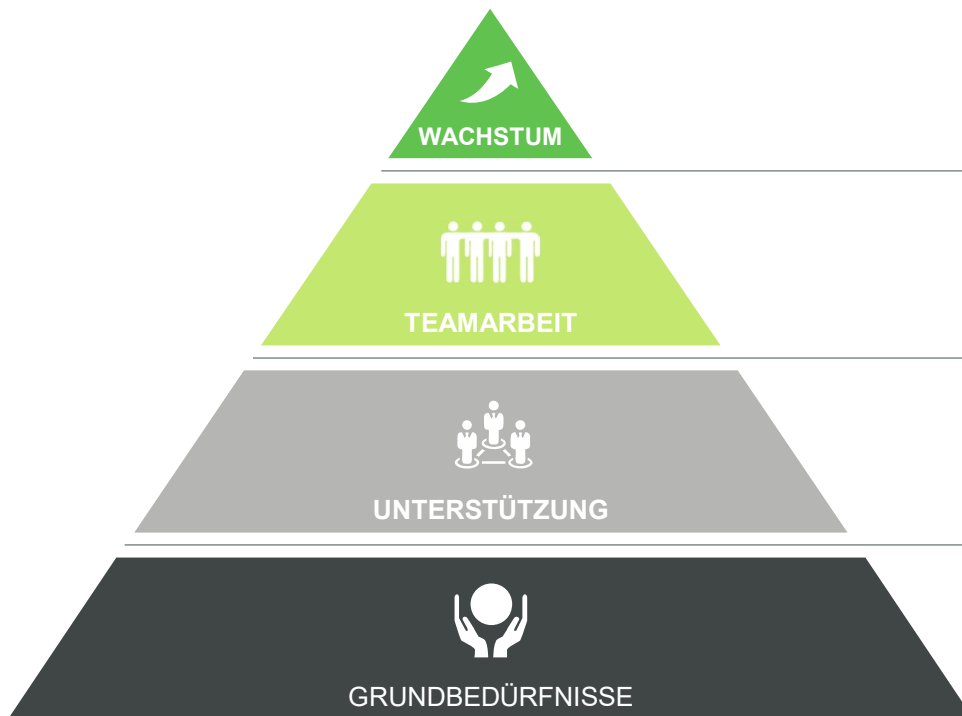
Die Feldzeit der Studie lag zwischen dem **15. Februar** und **15. März 2018**.

Insgesamt wurden **1 000 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.

EMOTIONALE MITARBEITERBINDUNG MESSEN



- Q12.** Während des letzten Jahres hatte ich bei der Arbeit die Gelegenheit, Neues zu lernen und mich weiterzuentwickeln.
- Q11.** In den letzten sechs Monaten hat jemand in der Firma mit mir über meine Fortschritte gesprochen.

- Q10.** Ich habe einen sehr guten Freund/eine sehr gute Freundin innerhalb der Firma.
- Q09.** Meine Kollegen/Innen haben einen inneren Antrieb, Arbeit von hoher Qualität zu leisten
- Q08.** Die Ziele und die Unternehmensphilosophie meiner Firma geben mir das Gefühl, dass meine Arbeit wichtig ist.
- Q07.** Bei der Arbeit scheinen meine Meinungen zu zählen.

- Q06.** Bei der Arbeit gibt es jemanden, der mich in meiner Entwicklung fördert.
- Q05.** Mein Vorgesetzter/Meine Vorgesetzte oder eine andere Person bei der Arbeit interessiert sich für mich als Mensch.
- Q04.** Ich habe in den letzten sieben Tagen für gute Arbeit Anerkennung oder Lob bekommen.
- Q03.** Ich habe bei der Arbeit jeden Tag die Gelegenheit, das zu tun, was ich am besten kann.

- Q02.** Ich habe die Materialien und die Arbeitsmittel, um meine Arbeit richtig zu machen.
- Q01.** Ich weiß, was bei der Arbeit von mir erwartet wird.

DIE DREI GRUPPEN

Die im Rahmen dieser Untersuchung verwendeten Aussagen, die sogenannten Gallup Q¹², 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 2018

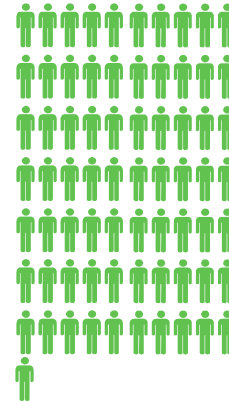
Von je **100** Beschäftigten in einem durchschnittlichen Unternehmen haben ...



Eine hohe emotionale Bindung



Eine geringe emotionale Bindung



Keine emotionale Bindung



Hochgerechnet auf die Arbeitnehmerschaft:

5,508 Millionen Personen

26,071 Millionen Personen

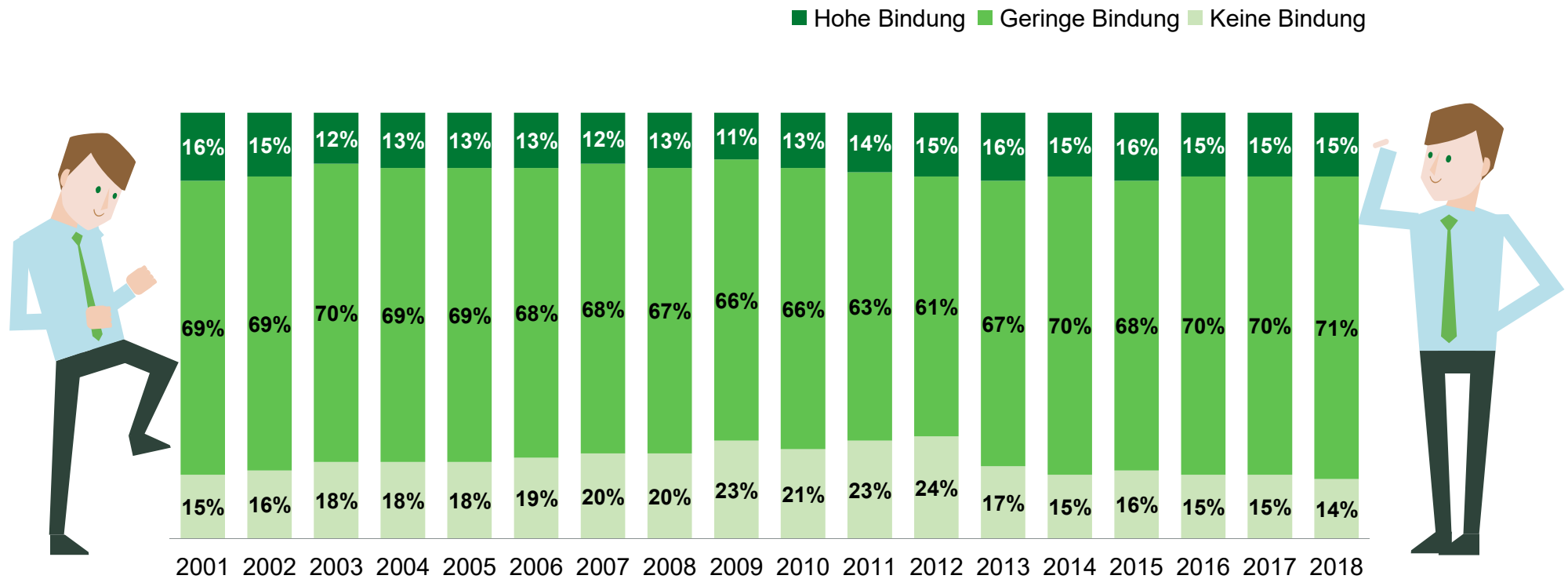
5,140 Millionen Personen

Grundlage: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre (36.720.000 = 100%)

Quelle: Statistisches Bundesamt, Arbeitsmarkt, Mikrozensus 2016.

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

GERINGE EMOTIONALE BINDUNG AN ARBEITGEBER



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

AUSWIRKUNGEN VON EMOTIONALER MITARBEITERBINDUNG

UNTERNEHMENSTREUE – MARKENBOTSCHAFTER – CORPORATE AMBASSADOR

Hohe Bindung

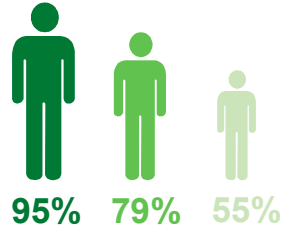
Geringe Bindung

Keine Bindung

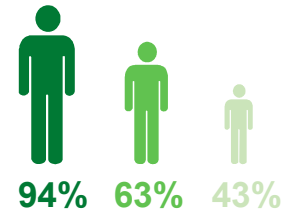
„Ich beabsichtige ...

Top-Box („Stimme vollständig zu“) auf einer Fünf-Punkte-Skala

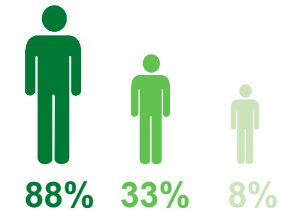
... heute in **einem Jahr** noch bei **meiner derzeitigen Firma** zu sein.“



... heute in **drei Jahren** noch bei **meiner derzeitigen Firma** zu sein.“

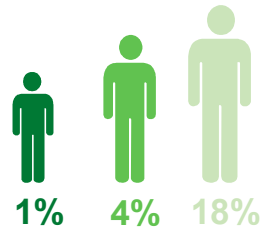


... meine **berufliche Karriere** bei **meiner derzeitigen Firma** zu machen.“



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

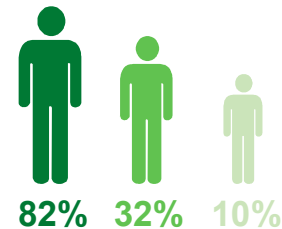
Antwort: „Ich bin aktiv auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz.“



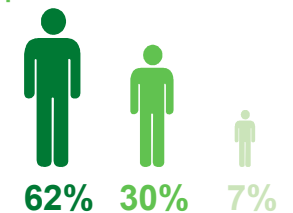
„Ich würde meinen Freunden & Familienangehörigen...

Top-Box („Stimme vollständig zu“) auf einer Fünf-Punkte-Skala

...die Produkte/Dienstleistungen meiner Firma empfehlen.“



... meine Firma als einen hervorragenden Arbeitsplatz empfehlen.“



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

ERLEBTE FÜHRUNG MOTIVIERT MITARBEITER/INNEN NICHT DAZU, DAS BESTE FÜRS UNTERNEHMEN ZU GEBEN

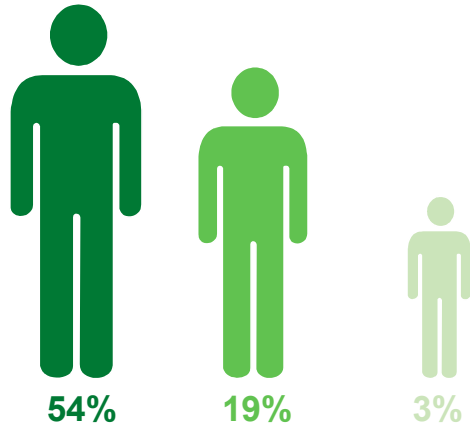
Hohe Bindung

Geringe Bindung

Keine Bindung

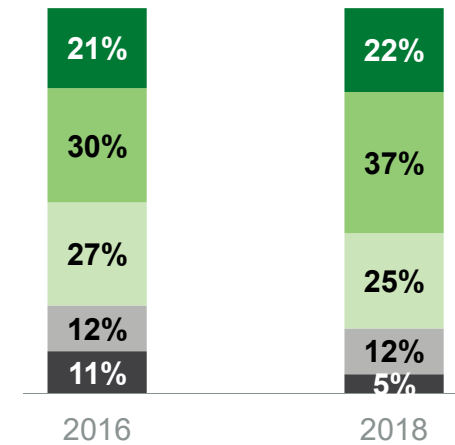
AUSSAGE:

„Die Führung, die ich bei der Arbeit erlebe, motiviert mich, hervorragende Arbeit zu leisten.“



ANTWORT:
Top-Box („Stimme vollständig zu“) auf einer Fünf-Punkte-Skala

■ 1 „Stimme überhaupt nicht zu“ ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 „Stimme vollständig zu“



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

INNERE KÜNDIGUNGEN KOSTEN DEUTSCHLAND MILLIARDEN



Die volkswirtschaftlichen Kosten aufgrund von innerer Kündigung beliefen sich im Jahr 2018 auf eine Summe zwischen

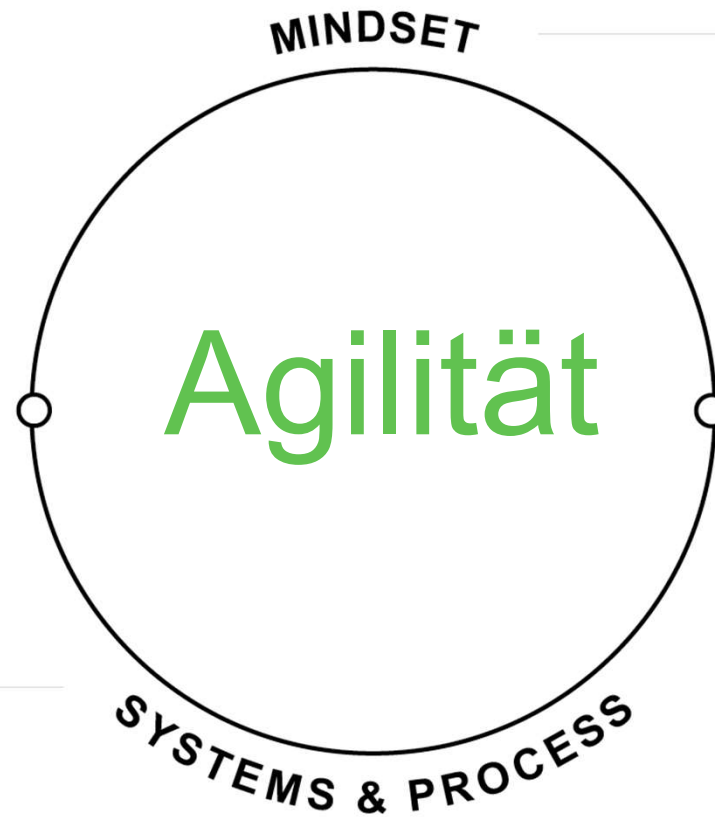
77 und **103**

Milliarden Euro.

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

Der Weg zur Agilität führt über einen Kulturwandel

GALLUP AGILITÄTS-MODELL



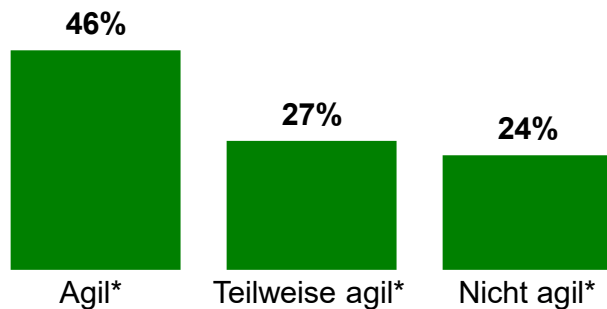
In meinem Unternehmen verfügen wir über die richtigen **Arbeitsmittel und Prozesse**, um schnell auf geschäftliche Anforderungen reagieren zu können.

In meinem Unternehmen haben wir die **richtige Einstellung**, um schnell auf geschäftliche Anforderungen reagieren zu können.

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

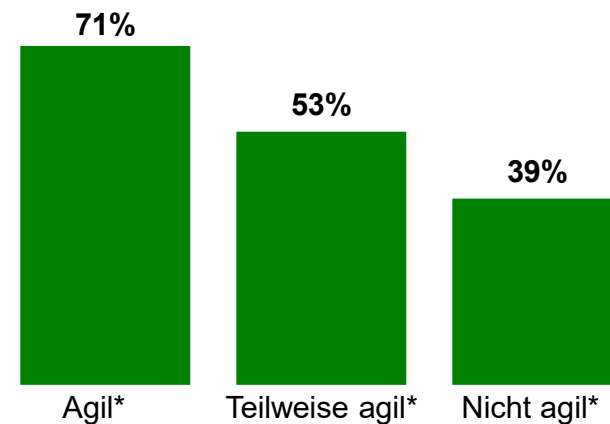
AGILITÄT VON HOHER RELEVANZ FÜR WETTBEWERBSFÄHIGKEIT UND GESCHÄFTSERFOLG

■ 5 „Stimme vollständig zu“



Aussage: „Ich habe das Gefühl, dass mein Unternehmen der Konkurrenz voraus ist.“ (2018)

■ 5 „Stimme vollständig zu“



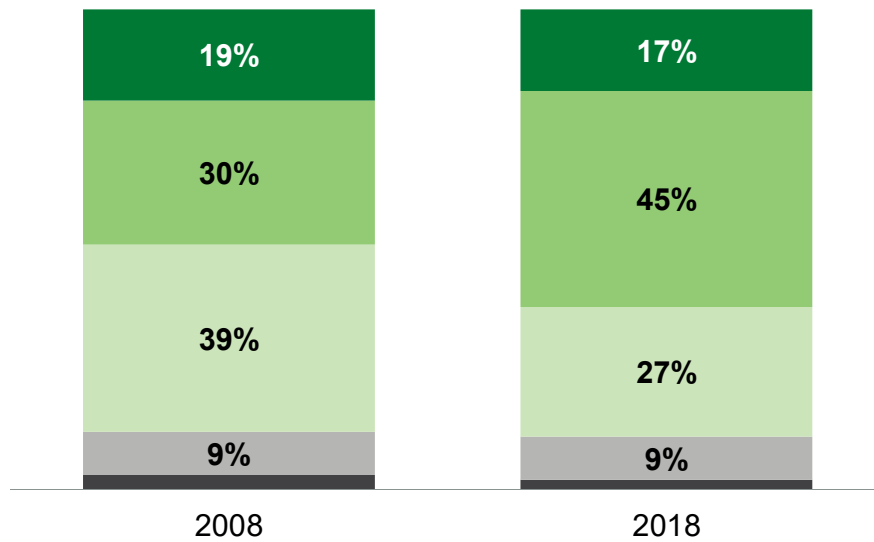
Aussage: „Ich habe Vertrauen in die finanzielle Zukunft meines Unternehmens.“ (2018)

*Die Kategorisierung erfolgt basierend auf dem Antwortverhalten auf die beiden Aussagen „In meinem Unternehmen verfügen wir über die richtigen Arbeitsmittel und Prozesse, um schnell auf geschäftliche Anforderungen reagieren zu können“ und „In meinem Unternehmen haben wir die richtige Einstellung, um schnell auf geschäftliche Anforderungen reagieren zu können.“

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

IN AGILEN UNTERNEHMEN IST DER KUNDENFOKUS HÖHER

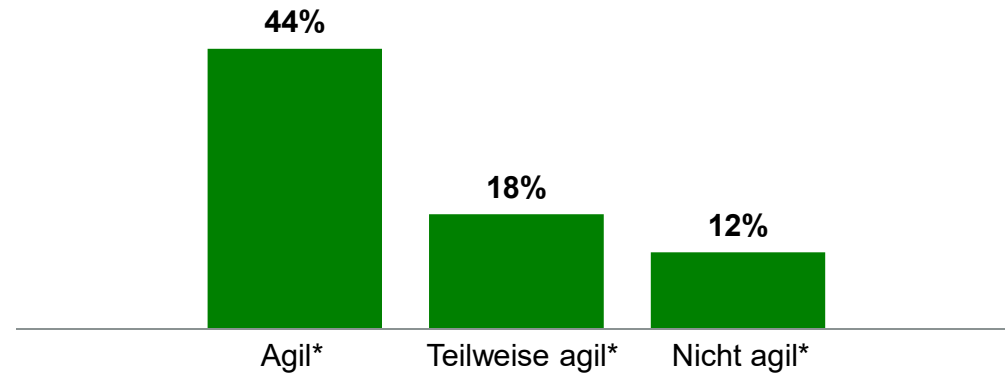
■ 1 „Stimme überhaupt nicht zu“ ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 „Stimme vollständig zu“



Aussage: „Meine Kollegen und Kolleginnen tun immer das Richtige für unsere Kunden.“

Aussage: „Meine Kollegen und Kolleginnen tun immer das Richtige für unsere Kunden.“

■ 5 „Stimme vollständig zu“



*Die Kategorisierung erfolgt basierend auf dem Antwortverhalten auf die beiden Aussagen „In meinem Unternehmen verfügen wir über die richtigen Arbeitsmittel und Prozesse, um schnell auf geschäftliche Anforderungen reagieren zu können“ und „In meinem Unternehmen haben wir die richtige Einstellung, um schnell auf geschäftliche Anforderungen reagieren zu können.“

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

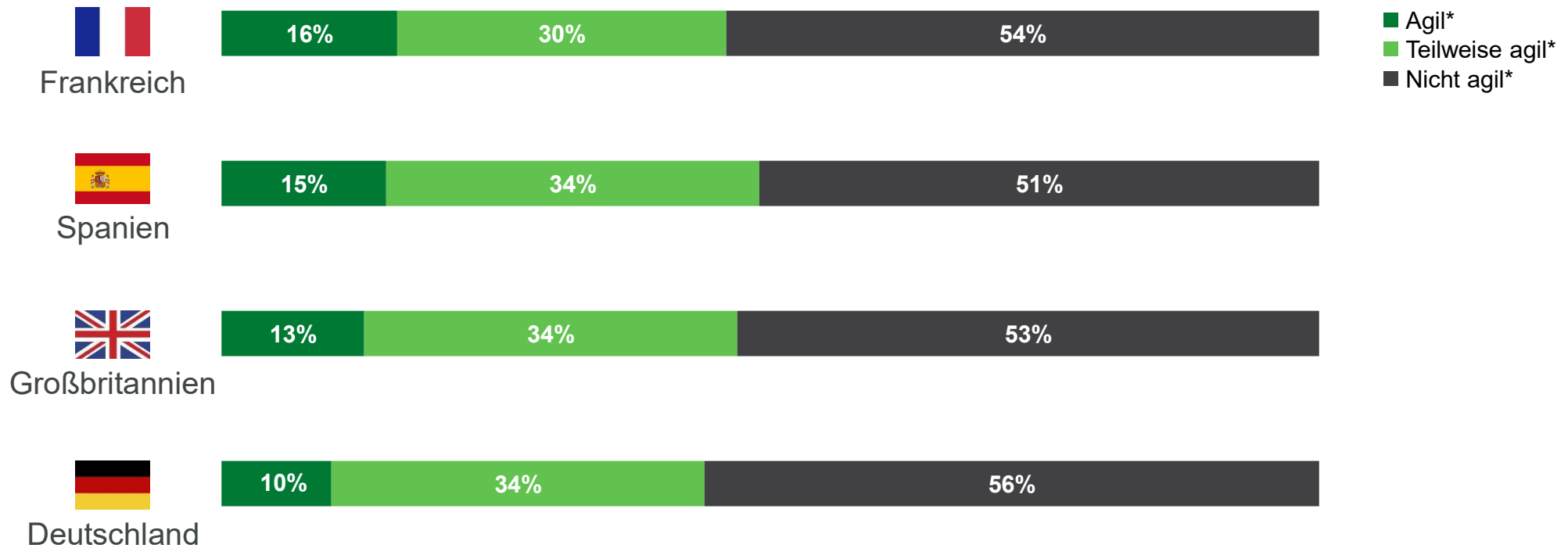
DIE MEHRHEIT DER ARBEITNEHMER/INNEN IN DEUTSCHLAND NIMMT IHR UNTERNEHMEN ALS NICHT AGIL WAHR ...



*Die Kategorisierung erfolgt basierend auf dem Antwortverhalten auf die beiden Aussagen „In meinem Unternehmen verfügen wir über die richtigen Arbeitsmittel und Prozesse, um schnell auf geschäftliche Anforderungen reagieren zu können“ und „In meinem Unternehmen haben wir die richtige Einstellung, um schnell auf geschäftliche Anforderungen reagieren zu können.“

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

... GERÄT DEUTSCHLAND INS HINTERTREFFEN?

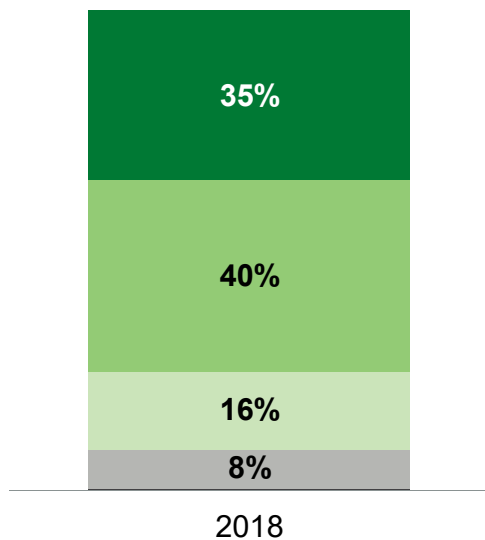


*Die Kategorisierung erfolgt basierend auf dem Antwortverhalten auf die beiden Aussagen „In meinem Unternehmen verfügen wir über die richtigen Arbeitsmittel und Prozesse, um schnell auf geschäftliche Anforderungen reagieren zu können“ und „In meinem Unternehmen haben wir die richtige Einstellung, um schnell auf geschäftliche Anforderungen reagieren zu können.“

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

IN AGILEN UNTERNEHMEN FÄLLT QUALITÄT NICHT HINTEN RUNTER

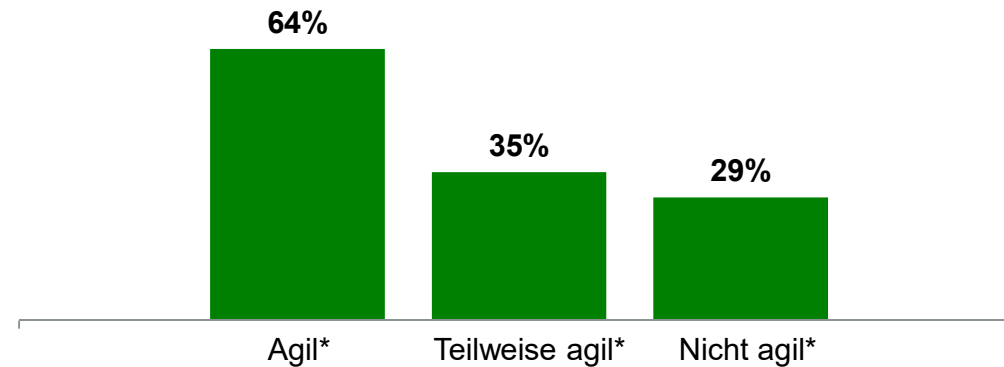
■ 1 „Stimme überhaupt nicht zu“ ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 „Stimme vollständig zu“



Aussage: „In meinem Unternehmen geben wir Qualität die gleiche Priorität wie Lieferzeit oder Kosten.“

Aussage: „In meinem Unternehmen geben wir Qualität die gleiche Priorität wie Lieferzeit oder Kosten.“

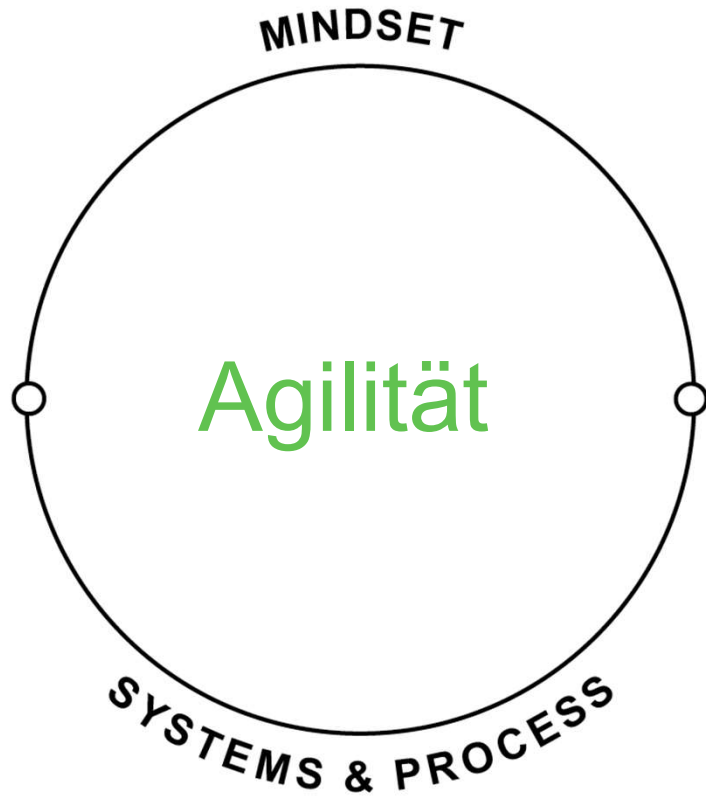
■ 5 „Stimme vollständig zu“



*Die Kategorisierung erfolgt basierend auf dem Antwortverhalten auf die beiden Aussagen „In meinem Unternehmen verfügen wir über die richtigen Arbeitsmittel und Prozesse, um schnell auf geschäftliche Anforderungen reagieren zu können“ und „In meinem Unternehmen haben wir die richtige Einstellung, um schnell auf geschäftliche Anforderungen reagieren zu können.“

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

ACHT KOMPONENTEN AUF DIE ES ANKOMMT, UM AGILITÄT ZU FÖRDERN

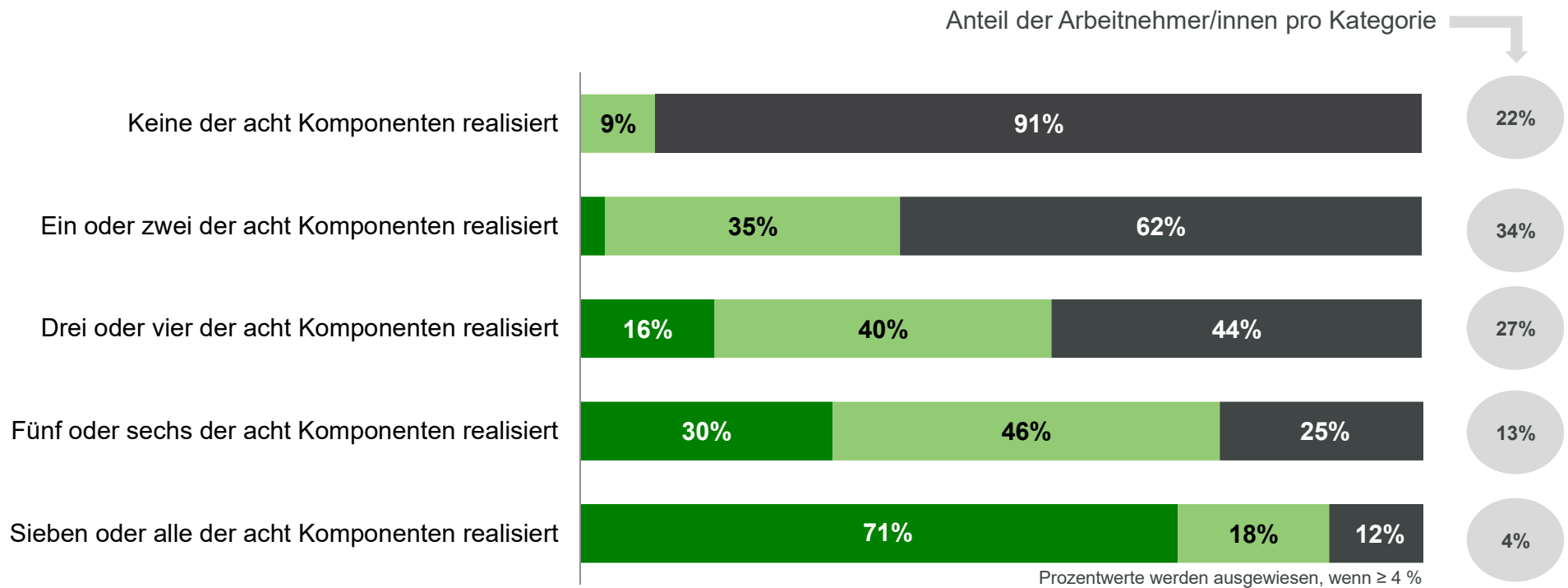


- **Kooperation**
- **Geschwindigkeit der Entscheidungsfindung**
- **Fehlerkultur**
- **Empowerment**
- **Förderung neuer Technologien**
- **Simplizität**
- **Wissensaustausch**
- **Innovationsoffenheit**

In meinem Unternehmen verfügen wir über die richtigen Arbeitsmittel und Prozesse, um schnell auf geschäftliche Anforderungen reagieren zu können.
In meinem Unternehmen haben wir die richtige Einstellung, um schnell auf geschäftliche Anforderungen reagieren zu können.

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

AGILITÄTS-INDEX NACH DEM REALISIERUNGSGRAD DER ACHT KOMPONENTEN



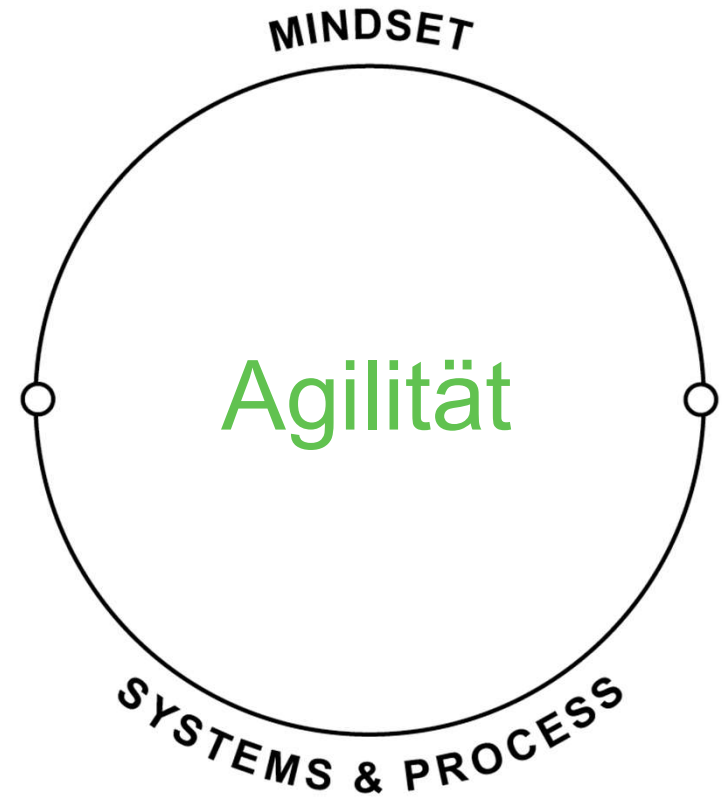
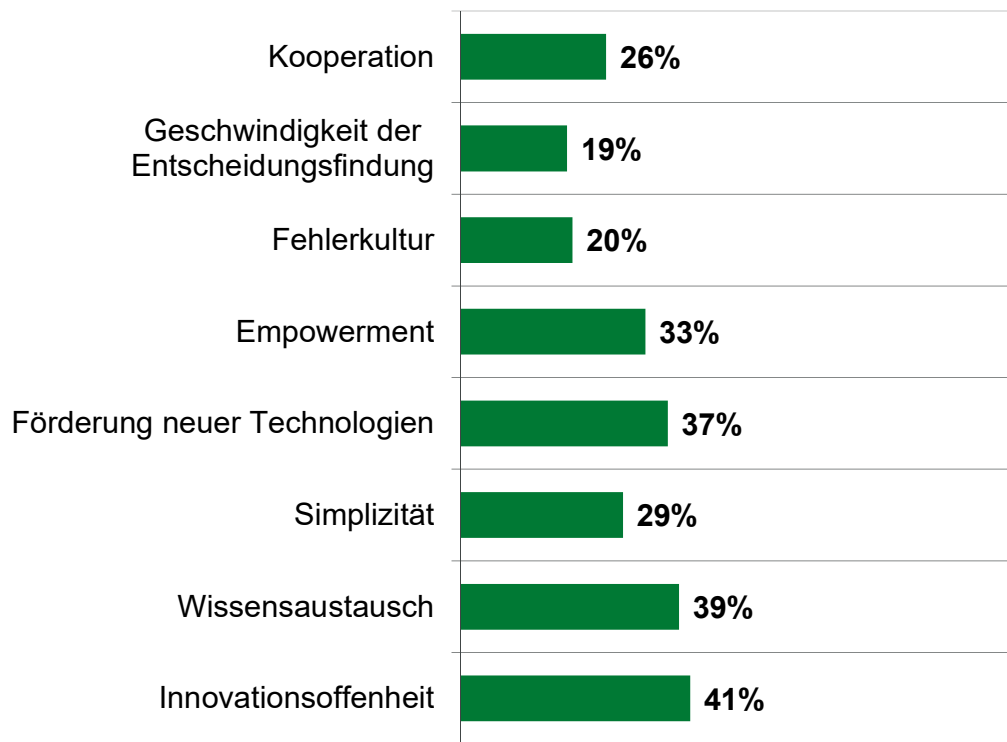
Bei den Komponenten handelt es sich um: Empowerment, Wissensaustausch, Kooperation, Innovationsoffenheit, Fehlerkultur, Geschwindigkeit der Entscheidungsfindung, Simplizität, Förderung neuer Technologien.

*Die Kategorisierung erfolgt basierend auf dem Antwortverhalten auf die beiden Aussagen „In meinem Unternehmen verfügen wir über die richtigen Arbeitsmittel und Prozesse, um schnell auf geschäftliche Anforderungen reagieren zu können“ und „In meinem Unternehmen haben wir die richtige Einstellung, um schnell auf geschäftliche Anforderungen reagieren zu können.“

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

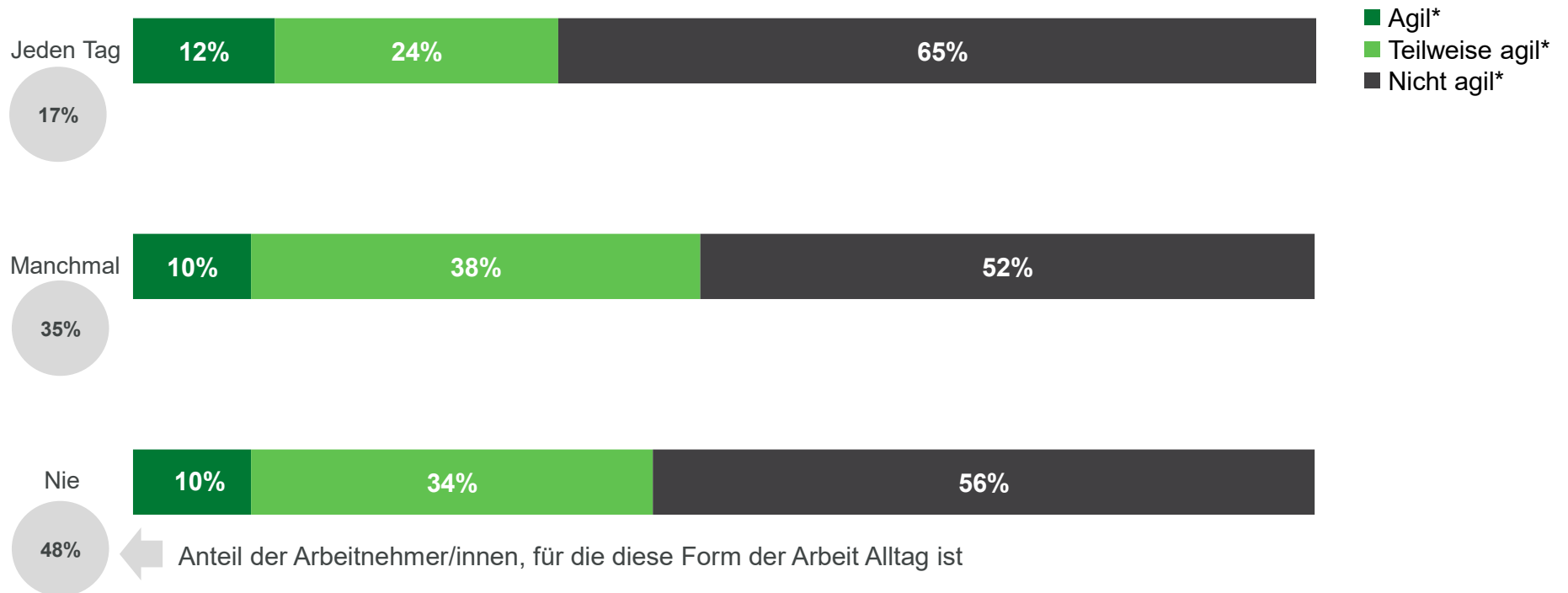
ES FEHLT AN KOOPERATION, TEMPO BEI ENTSCHEIDUNGS- FINDUNG UND EINER FEHLERKULTUR

■ 5 „Stimme vollständig zu“



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

ORGANISATIONSTRUKTUR UND AGILITÄT (1/2): KEIN EFFEKT

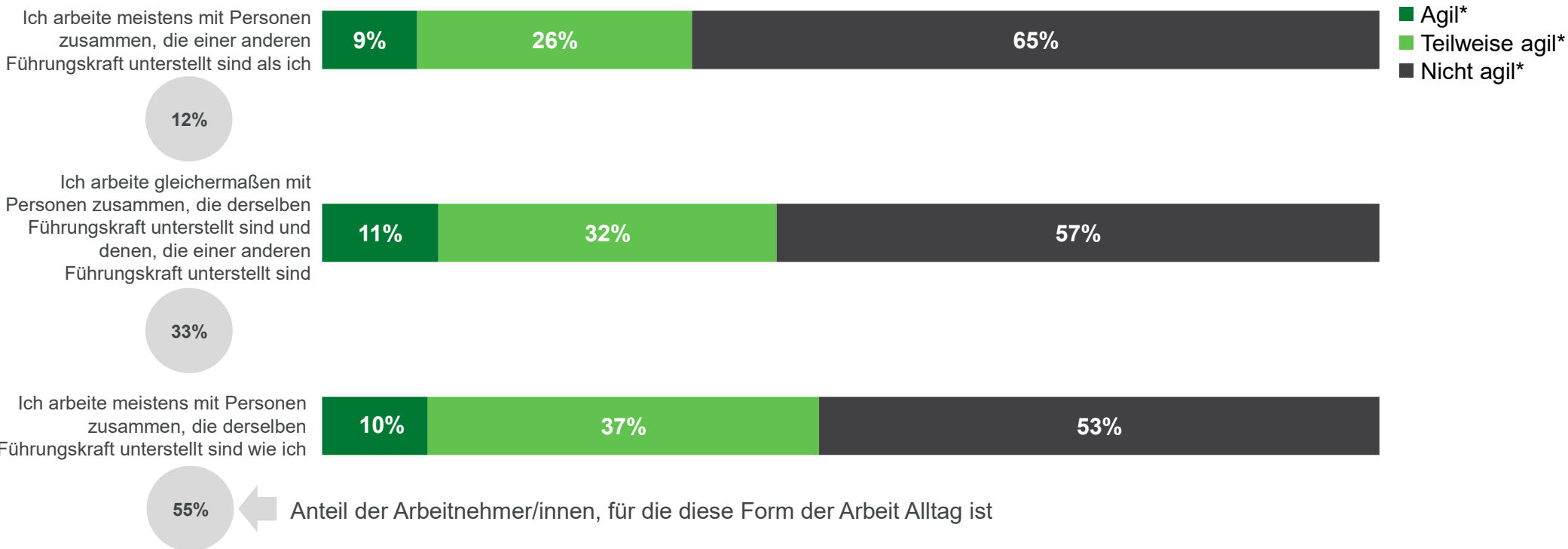


Fragestellung: „Wie häufig arbeiten Sie in verschiedenen Teams mit unterschiedlichen Personen zusammen?“

*Die Kategorisierung erfolgt basierend auf dem Antwortverhalten auf die beiden Aussagen „In meinem Unternehmen verfügen wir über die richtigen Arbeitsmittel und Prozesse, um schnell auf geschäftliche Anforderungen reagieren zu können“ und „In meinem Unternehmen haben wir die richtige Einstellung, um schnell auf geschäftliche Anforderungen reagieren zu können.“

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

ORGANISATIONSSTRUKTUR UND AGILITÄT (2/2): KEIN EFFEKT

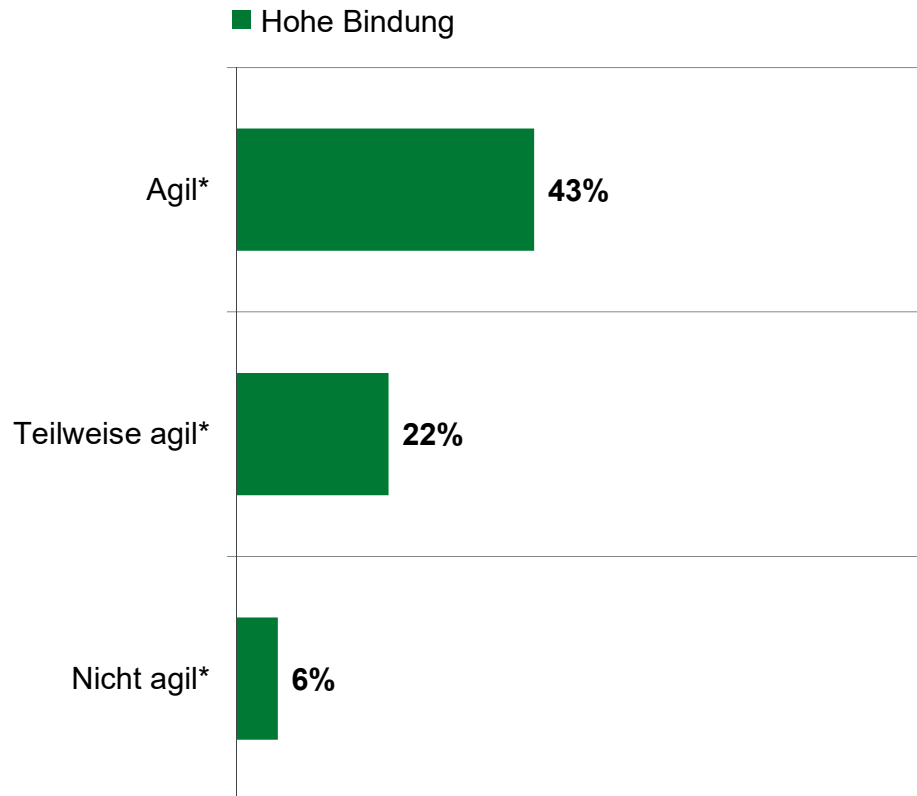


Fragestellung: „Welche der folgenden Aussagen beschreibt am besten, mit wem Sie meistens zusammenarbeiten?“

*Die Kategorisierung erfolgt basierend auf dem Antwortverhalten auf die beiden Aussagen „In meinem Unternehmen verfügen wir über die richtigen Arbeitsmittel und Prozesse, um schnell auf geschäftliche Anforderungen reagieren zu können“ und „In meinem Unternehmen haben wir die richtige Einstellung, um schnell auf geschäftliche Anforderungen reagieren zu können.“

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

IN AGILEN UNTERNEHMEN BESITZEN MEHR MITARBEITER/INNEN EINE HOHE EMOTIONALE BINDUNG



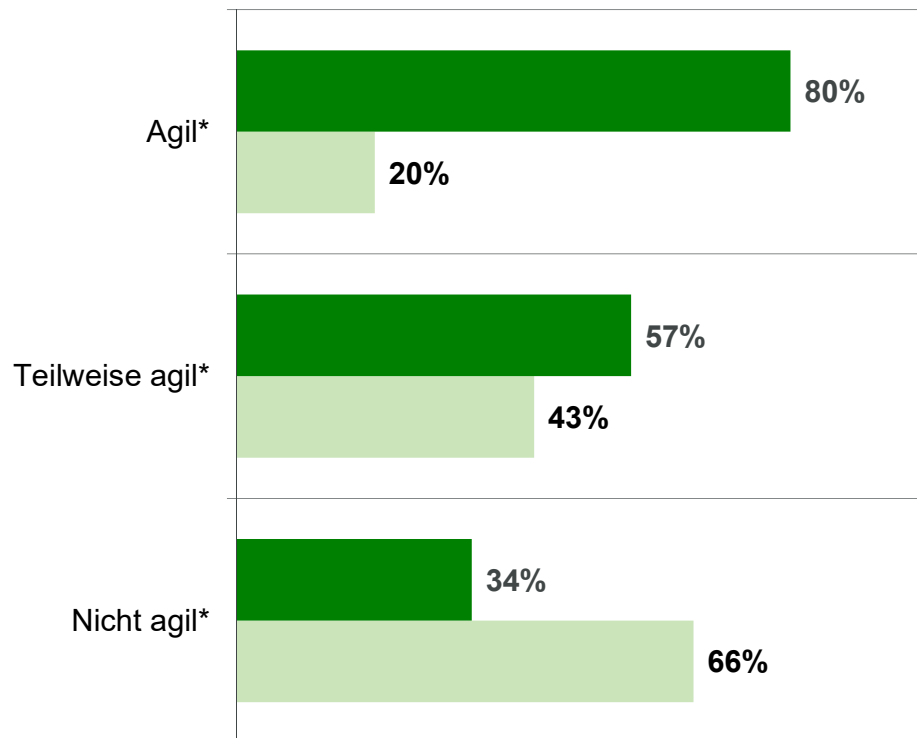
15%

der Arbeitnehmer/innen in
Deutschland sind emotional
hoch gebunden.

*Die Kategorisierung erfolgt basierend auf dem Antwortverhalten auf die beiden Aussagen „In meinem Unternehmen verfügen wir über die richtigen Arbeitsmittel und Prozesse, um schnell auf geschäftliche Anforderungen reagieren zu können“ und „In meinem Unternehmen haben wir die richtige Einstellung, um schnell auf geschäftliche Anforderungen reagieren zu können.“

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

IN AGILEN UNTERNEHMEN IST DIE FEEDBACK-FREQUENZ VON FÜHRUNGSKRÄFTEN AN IHRE MITARBEITER/INNEN HÖHER



- Täglich oder mehrmals in der Woche
- Einmal im Jahr oder seltener

Fragestellung: „Wie oft erhalten Sie von Ihrer Führungskraft Feedback?“

*Die Kategorisierung erfolgt basierend auf dem Antwortverhalten auf die beiden Aussagen „In meinem Unternehmen verfügen wir über die richtigen Arbeitsmittel und Prozesse, um schnell auf geschäftliche Anforderungen reagieren zu können“ und „In meinem Unternehmen haben wir die richtige Einstellung, um schnell auf geschäftliche Anforderungen reagieren zu können.“

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

AGILITÄT – DREI AUFGABEN, DIE JEDES UNTERNEHMEN ANGEHEN SOLLTE:

Geschwindigkeit und Effizienz

- Jede Tätigkeit und jeden Prozess so einfach wie möglich gestalten
- Technologien einsetzen, um Mitarbeiter dabei zu unterstützen, ihre Arbeitszeit möglichst effizient und produktiv zu nutzen
- Jede Art von Bürokratie bei der Entscheidungsfindung beseitigen

Freiheit zum Experimentieren

- Definieren, welche Risiken eingegangen werden können und welche Fehler tolerierbar sind
- Förderung, dass sich jeder im Unternehmen mit Innovationen einbringen kann

Kommunikation und Zusammenarbeit

- Silos zwischen Teams und Abteilungen beseitigen
- Möglichkeiten für regelmäßigen Informations-, Ideen- und Wissensaustausch schaffen

VIELEN DANK
für Ihre
AUFMERKSAMKEIT



MARCO NINK

Regional Lead, Research and Analytics EMEA

GALLUP®

Markgrafenstraße 42 10117 Berlin

Tel.: 030 / 39 40 51 - 0

Fax: 030 / 39 40 51 – 101

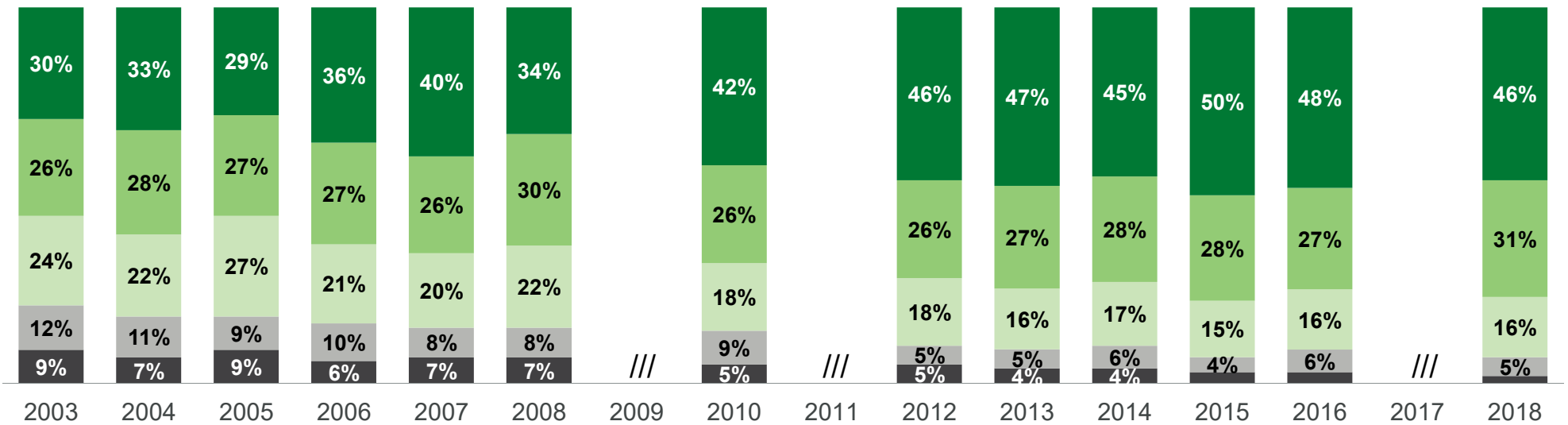
marco_nink@gallup.de



ANHANG

ARBEITNEHMER/INNEN BESITZEN STABILES VERTRAUEN IN DIE FINANZIELLE ZUKUNFT IHRES UNTERNEHMENS

■ 1 „Stimme überhaupt nicht zu“ ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 „Stimme vollständig zu“



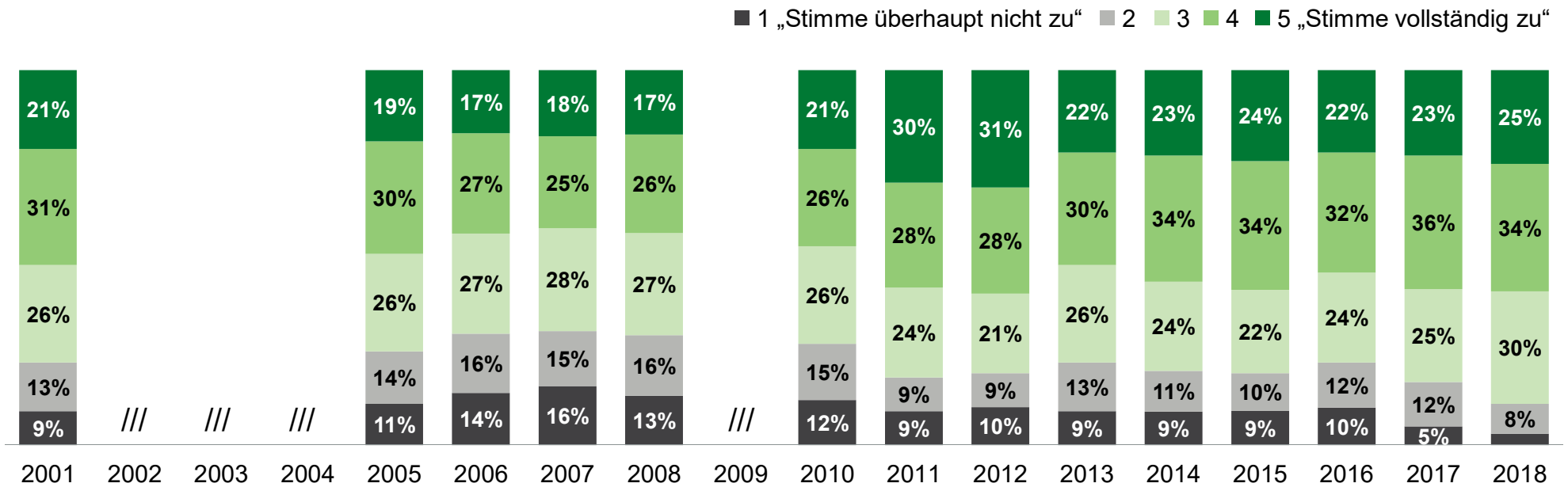
Aussage: „Ich habe Vertrauen in die finanzielle Zukunft meines Unternehmens.“

Prozentwerte werden ausgewiesen, wenn $\geq 4\%$

/// in 2009, 2011 und 2017 nicht erhoben

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

VERGÜTUNG: ANGEMESSEN ENTLOHNT



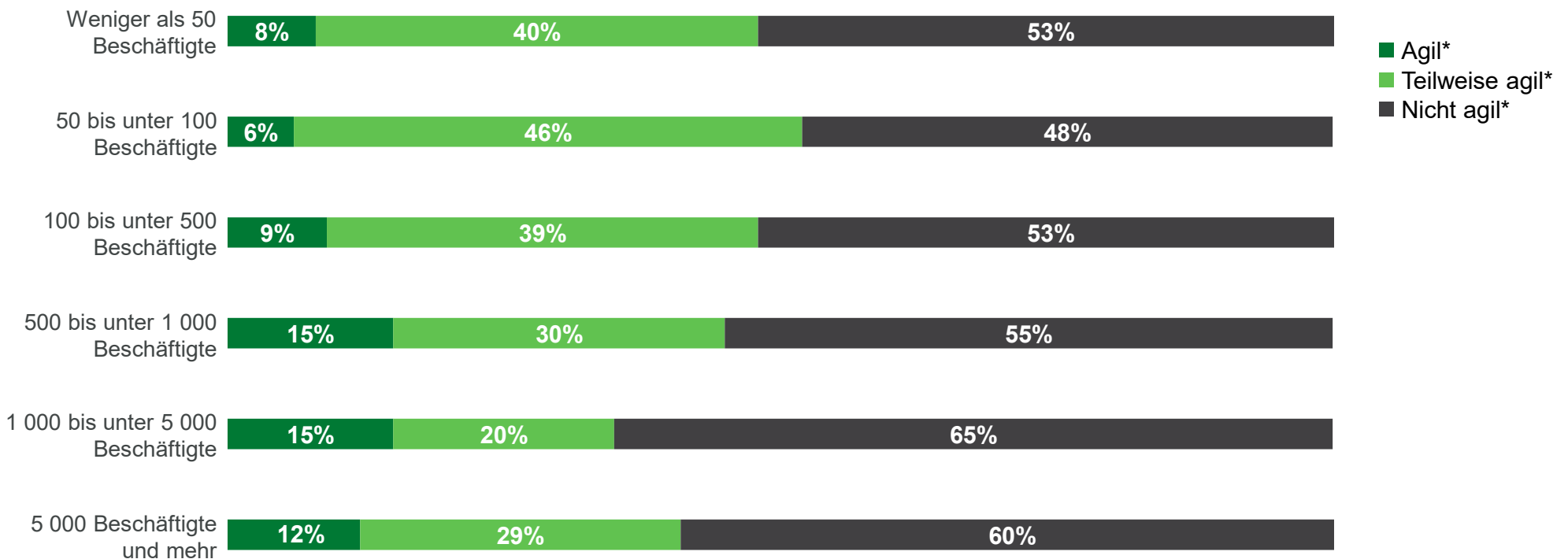
Aussage: „Von meinem Standpunkt aus gesehen werde ich für die Arbeit, die ich leiste, angemessen bezahlt.“

Prozentwerte werden ausgewiesen, wenn $\geq 4\%$

/// in 2002, 2003, 2004 und 2009 nicht erhoben

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

UNTERNEHMENSGRÖSSE UND AGILITÄT: KEIN EFFEKT



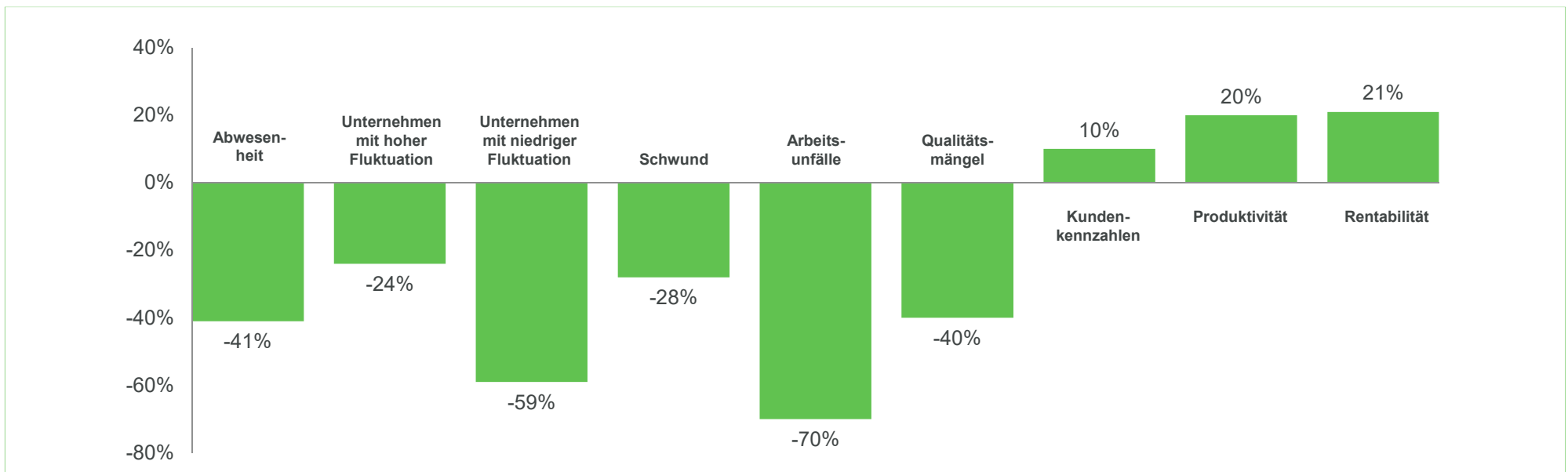
Fragestellung: „Wie viele Personen arbeiten insgesamt in Ihrem Unternehmen? Bitte berücksichtigen Sie alle Standorte Ihres Unternehmens?“

*Die Kategorisierung erfolgt basierend auf dem Antwortverhalten auf die beiden Aussagen „In meinem Unternehmen verfügen wir über die richtigen Arbeitsmittel und Prozesse, um schnell auf geschäftliche Anforderungen reagieren zu können“ und „In meinem Unternehmen haben wir die richtige Einstellung, um schnell auf geschäftliche Anforderungen reagieren zu können.“

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

EMOTIONALE BINDUNG ZAHLT SICH IN BARER MÜNZE AUS

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



Basis: 230 Unternehmen aus 49 Branchen mit knapp 1,9 Millionen Mitarbeitern aus 73 Ländern
Quelle: Gallup Meta-Analyse 2016

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® 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.