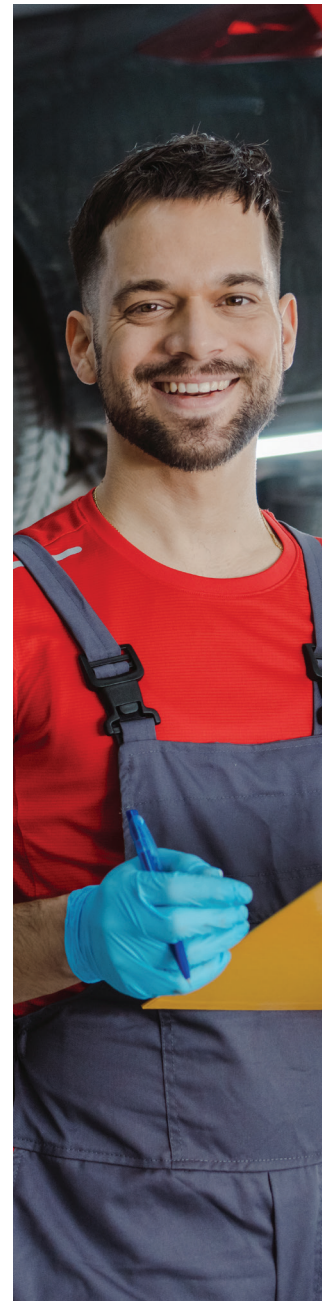

Engagement Index Deutschland 2023



COPYRIGHT

Dieses Dokument enthält urheberrechtlich geschützte Forschungsinformationen sowie anderes geistiges Eigentum und Warenzeichen von Gallup, Inc. Dementsprechend sind die in diesem Dokument enthaltenen Ideen, Konzepte und Empfehlungen durch internationale sowie nationale Gesetze und Strafen zum Schutz von Patenten, Urheberrechten, Marken und Geschäftsgeheimnissen geschützt.

Die in diesem Dokument enthaltenen Materialien und/oder das Dokument selbst dürfen heruntergeladen und/oder kopiert werden, vorausgesetzt, dass alle Kopien die Urheberrechts-, Marken- und sonstigen Eigentumsvermerke in den Materialien und/oder im Dokument beibehalten. Ohne die ausdrückliche schriftliche Genehmigung von Gallup, Inc. dürfen an diesem Dokument keine Änderungen vorgenommen werden.

Jeder Verweis auf dieses Dokument, im Ganzen oder auf einzelne Teile, auf einer beliebigen Webseite muss einen Link zurück zum Originaldokument in seiner Gesamtheit enthalten. Sofern hierin nicht ausdrücklich etwas anderes vorgesehen ist, ist die Übermittlung dieses Materials nicht so auszulegen, dass eine Lizenz irgendeiner Art im Rahmen von Patenten, Urheberrechten oder Marken gewährt wird, die sich im Besitz oder unter der Kontrolle von Gallup, Inc. befinden.

Gallup® und die Q12® sind Marken von Gallup, Inc. Alle anderen Marken sind Eigentum ihrer jeweiligen Inhaber.

Kernergebnisse

Sinkende Bindung, sinkendes Vertrauen: Zahl der inneren Kündigung steigt auf höchstes Niveau seit 2012

Deutschland und weite Teile der Welt befinden sich seit rund vier Jahren im Dauerkrisenmodus. Obwohl die COVID-19-Pandemie für beendet erklärt wurde, sind ihre wirtschaftlichen und sozialen Folgen weiterhin zu spüren – gerade auf dem Arbeitsmarkt. Die seitdem dazugekommenen Probleme, etwa die durch den russischen Angriffskrieg in der Ukraine ausgelöste Inflation und Rezession, sorgen weithin für Verunsicherung bei Menschen und Märkten. Kurz vor dem Beginn der Befragung zum Gallup Engagement Index Deutschland 2023 im November 2023 bestimmten zahlreiche geo-, wirtschafts- und gesellschaftspolitische Krisen die Schlagzeilen. Die Flaute der deutschen Wirtschaft hielt weiter an: Nachdem das Bruttoinlandsprodukt im ersten Halbjahr nahezu stagnierte, sank es im vierten Quartal 2023; Konsum und Außenhandel spürten die erhebliche Belastung durch anhaltende Inflation, gestiegene Zinsen und Energiekosten. Der Krankenstand in Deutschland stieg im zweiten Jahr in Folge auf ein Rekordniveau und hat Deutschland laut einer Studie des Verbands der forschenden Pharma-Unternehmen in die Rezession gedrückt. Sie kam zu dem Ergebnis, dass die deutsche Wirtschaft ohne die überdurchschnittlich hohen Krankentage um knapp 0,5 Prozent gewachsen wäre.

Dem trotz verschlechterter Beschäftigungsaussichten weiterhin relativ robusten Arbeitsmarkt gelang es, sich teils von der Wirtschaftslage zu entkoppeln: „Der Arbeitsmarkt ist in Mitleidenschaft gezogen, steht aber immer noch deutlich besser da als die Konjunktur“, so Enzo Weber, Leiter des Forschungsbereichs Prognosen und gesamtwirtschaftliche Analysen am Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB).

Wechselbereitschaft erreicht Rekordhoch, Zahl der inneren Kündiger steigt

Die Beschäftigten in Deutschland reagieren auf diesen Zwiespalt aus Krise und Zuversicht mit Selbstbewusstsein: Während sich wie schon im Vorjahr die emotionale Bindung an den Arbeitgeber auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau bewegt, erreicht die Wechselbereitschaft 2023 ein Rekordhoch. Mit 45 Prozent (2022: 42 %) sind mehr Arbeitnehmende denn je auf Jobsuche oder offen für eine neue Aufgabe – und orientieren sich dabei statt an der angespannten wirtschaftlichen Lage offenbar an dem immer noch dynamischen Arbeitsmarkt, auf dem sie für sich persönlich gute Chancen sehen. Sieben von zehn Befragten (71 %) schätzen den Arbeitsmarkt positiv ein, auch wenn sich eine Abkühlung abzeichnet. Nach einem starken Rückgang im Corona-Jahr 2020 erreichte dieser Wert 2022 mit 81 Prozent seit seiner ersten Erhebung im Jahr 2010 ein historisches Hoch und kehrt damit wieder auf das Niveau der Jahre vor der Pandemie zurück.

Ablezen lässt sich die Abkühlung des Arbeitsmarktes auch daran, dass etwas weniger nach Arbeitskräften „gejagt“ wird. Ein Viertel der Befragten (25 %) gab an, dass ihnen in den zurückliegenden zwölf Monaten von einem Headhunter/einer Headhunterin oder einem Personalberater/einer Personalberaterin eine Stelle angeboten wurde. Dieser Wert liegt unter den Werten der Jahre 2021 (31 %) und 2022 (27 %), aber deutlich über denen vor der COVID-19-Pandemie.

Ein maßgeblicher Faktor für die hohe Wechselbereitschaft ist, dass nur 14 Prozent der Befragten (2022: 13 %) ein durch gute Führung geprägtes Arbeitsumfeld erleben, das in einer hohen emotionalen Bindung resultiert. Der Wert für 2023 liegt zwar leicht über dem des Vorjahres (+1 Prozentpunkt), ist aber im Zeitverlauf der zweitniedrigste seit 2011. Die Zahl der Arbeitnehmenden, die bereits innerlich gekündigt haben, hat weiter zugenommen (+1 Prozentpunkt) und liegt mit 19 Prozent so hoch wie seit 2012 nicht mehr (2021: 14 %, 2022: 18 %).

Innere Kündigung ist aber nicht nur ein Problem für Unternehmen, deren Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit darunter leidet, sondern auch ein volkswirtschaftliches: Denn die dadurch entstehenden Kosten aufgrund von Produktivitätseinbußen belaufen sich im Jahr 2023 auf eine Summe zwischen 132,6 und 167,2 Milliarden Euro.

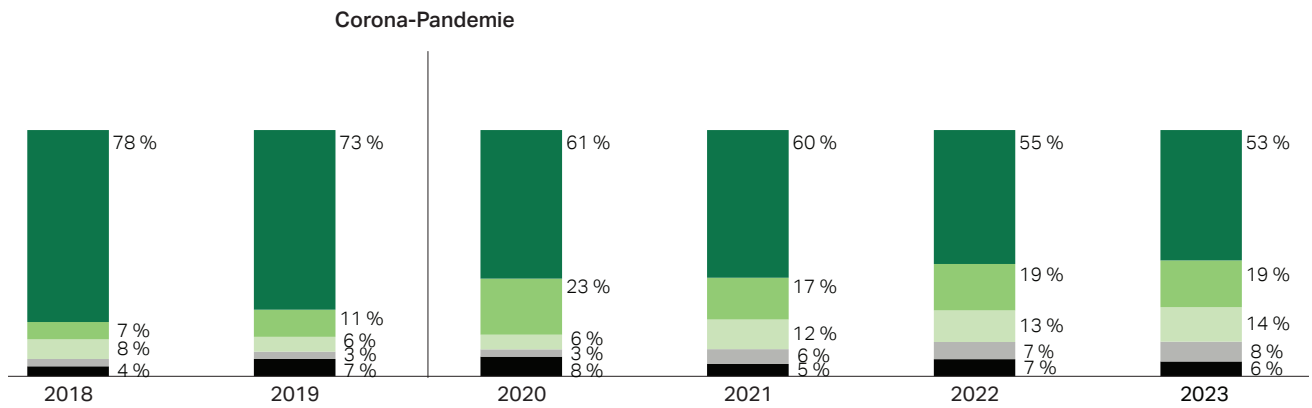
Die mit der hohen Wechselbereitschaft verbundene Fluktuation schlägt in der Regel auch bei Unternehmen zu Buche, denn bis neue Teammitglieder rekrutiert, eingearbeitet und produktiv sind, vergehen in der Regel einige Monate. Durchschnittlich betragen die Fluktuationskosten pro Mitarbeitendem/Mitarbeitender das Doppelte der reinen Gehalts- und Nebenkosten eines Jahres.

Diese zentralen Erkenntnisse aus dem Gallup Engagement Index 2023 Deutschland zeigen, dass die Zeit der Herausforderungen für Unternehmen noch lange nicht vorbei ist.

Aussage:

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

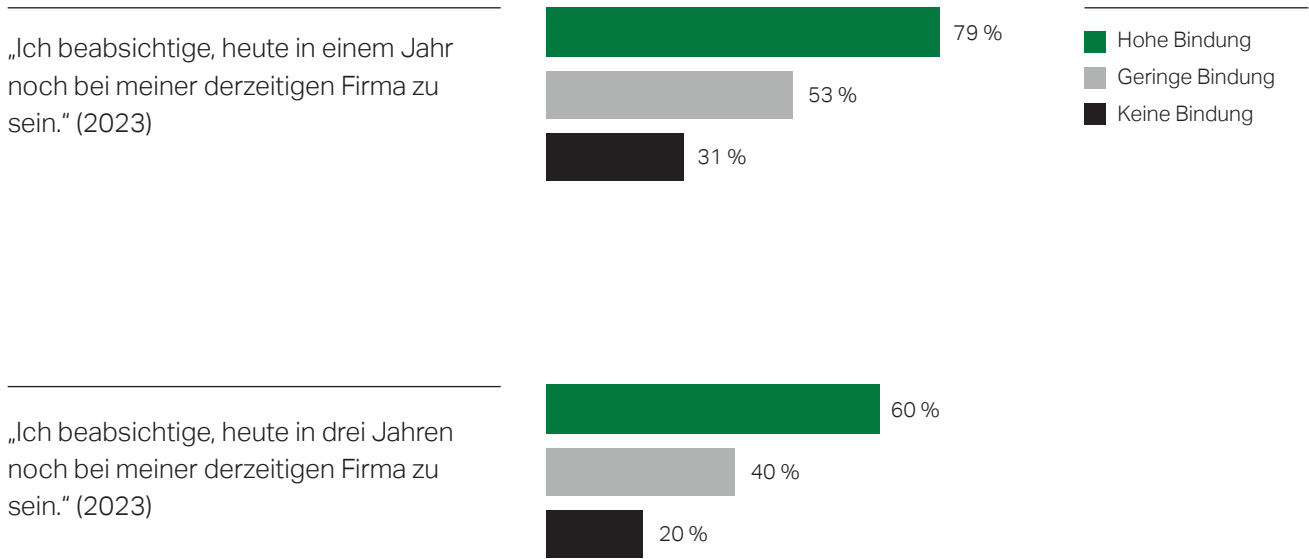
■ 1 „Stimme überhaupt nicht zu“ ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 „Stimme vollständig zu“



Emotionale Mitarbeiterbindung wirkt sich positiv auf die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit aus. So fördert eine hohe emotionale Mitarbeiterbindung unter anderem die Loyalität. Insgesamt stimmt nur knapp über die Hälfte der Arbeitnehmenden (53 %; 2022: 55 %) vollständig der Aussage zu, in einem Jahr noch bei ihrem derzeitigen Unternehmen sein zu wollen. Damit setzt sich der konsequente Abwärtstrend der letzten fünf Jahre weiter fort: 2018 hatten noch 78 Prozent diese Aussage uneingeschränkt bejaht. Der Anteil derjenigen, die angeben, ohne Wenn und Aber in drei Jahren noch in ihrem Unternehmen sei zu wollen, ist im Laufe der Jahre ebenso dramatisch geschrumpft, hat sich aber im Vergleich zum Vorjahr eingependelt: Nur noch 40 Prozent (2022: 39 %) können sich das vorstellen – 2018 lag der Wert noch bei 65 Prozent.

Aussagen:

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

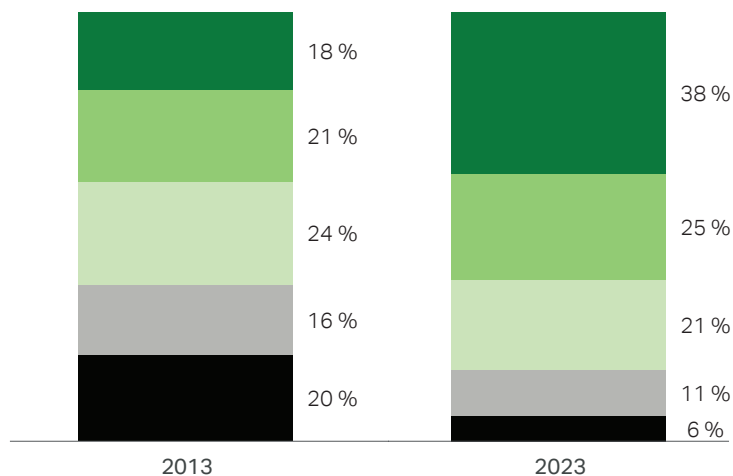


Die gute Nachricht: Von den Mitarbeitenden, die eine hohe emotionale Bindung aufweisen, wollen 79 Prozent in einem Jahr noch bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber sein. Ihnen gegenüber stehen diejenigen mit geringer oder ohne emotionale Bindung. Von den Beschäftigten mit geringer Bindung möchten mit 53 Prozent schon deutlich weniger in einem Jahr noch für ihr jetziges Unternehmen arbeiten, von denen ohne emotionale Bindung nur noch 31 Prozent.

Aussage:

„Mein Unternehmen hat große Schwierigkeiten, den Bedarf an geeigneten Fachkräften zu decken.“

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



Die schlechte Nachricht: Nur 14 Prozent der Arbeitnehmenden in Deutschland weisen eine hohe emotionale Bindung auf. In Zeiten des Arbeitskräftemangels stellt die Wechselbereitschaft der Mitarbeitenden eine große Herausforderung dar: Vier von zehn Beschäftigten (38 %) stimmen der Aussage „Mein Unternehmen hat große Schwierigkeiten, den Bedarf an geeigneten Fachkräften zu decken“ uneingeschränkt zu – zehn Jahre zuvor waren es noch zwei von zehn Befragten. Und nur 16 Prozent der Beschäftigten sind davon überzeugt, dass ihr Arbeitgeber dazu in der Lage ist, die besten Talente anzuziehen.

Für Unternehmen heißt das: Auf dem Arbeitsmarkt herrscht zunehmend Dynamik. Angesichts der Tatsache, dass Fachkräfte schon lange Mangel sind und außerdem bis 2036 rund 13 Mio. Menschen – und damit fast ein Drittel der deutschen Erwerbstätigen – in Rente gehen, müssen sie die Themen Führung und emotionale Bindung dringend angehen. Denn selbst der zurzeit stattfindende wirtschafts- und transformationsbedingte Stellenabbau einiger Unternehmen, der zunehmend Schlagzeilen macht, ändert grundsätzlich nichts daran, dass es schon jetzt zu wenig Arbeitskräfte gibt und sie durch den Eintritt der Babyboomer ins Rentenalter von Tag und zu Tag weniger werden: Krise mit Ankündigung. Emotionale Bindung kann zwar nichts an der demographischen Entwicklung ändern, aber sie kann dafür sorgen, dass die immer knapper werdende Ressource „Personal“ einem Unternehmen nicht nur erhalten, sondern auch produktiv bleibt.

Unternehmen haben Nachholbedarf bei emotionaler Mitarbeiterbindung und Personalerhaltung

In einem solchen Arbeitsmarkt kostet Mitarbeiterrekrutierung immer mehr Zeit und Geld. Fluktuation bedeutet darüber hinaus, dass Unternehmen in der Regel Erfahrung, Fachwissen und wichtige Kontakte verlieren. Sie kann auch weitere Abwanderungen nach sich ziehen: Der Weggang von Mitarbeitenden wirkt sich häufig negativ auf das Betriebsklima aus, etwa durch die entstehende Mehrarbeit für die verbliebenen Teammitglieder. Auch Kundenbeziehungen können darunter leiden, denn Kunden/ Kundinnen wünschen sich in der Regel Kontinuität in der Betreuung. Jeder Wechsel der Kontaktperson verunsichert.

Und damit hängt der wirtschaftliche Erfolg von Unternehmen auch davon ab, ob sie gewonnene Mitarbeitende erfolgreich und langfristig an sich binden können oder nicht. Zwar ist die Zahl der offenen Stellen im Jahresdurchschnitt von rund 845.000 im Jahr 2022 auf etwa 761.000 (2023) gesunken, aber die durchschnittliche Vakanzzeit ist weiter gestiegen und liegt jetzt bei 160 Tagen (2022: 145 Tage – 2013: 77 Tage).

Es scheint Arbeitgebern allerdings nur bedingt zu gelingen, die so mühsam gewonnenen neuen Mitarbeitenden auch emotional an das Unternehmen zu binden. Denn die Zahlen zeigen, dass vier von zehn Befragten mit weniger als zwölf Monaten Betriebszugehörigkeit schon wieder offen für Neues sind: 15 Prozent sind aktiv auf der Suche nach einem neuen Job, weitere 25 Prozent schauen sich um. Von den Neuen beabsichtigen auch weniger als die Hälfte (48 %) uneingeschränkt, in einem Jahr noch bei dem Arbeitgeber zu sein, bei dem sie erst vor kurzer Zeit eingestiegen sind, und nur 29 Prozent würden ihn im Freundes- oder Familienkreis ohne Wenn und Aber weiterempfehlen. Zu diesem ernüchternden Ergebnis kann auch ein unzureichendes Onboarding beitragen: Nur 22 Prozent geben an, dass der Einarbeitungsprozess in ihrem Unternehmen ausgezeichnet war.

Gute Führung: ein wirkungsvoller Hebel zum Gegensteuern

Auf manche Faktoren, die zu Verunsicherung oder Unzufriedenheit führen, wie beispielsweise Inflation und steigende Lebenshaltungskosten, haben Unternehmen außer dem Drehen an der Gehaltsschraube kaum Einfluss. Erkenntnisse aus Studien und Umfragen zeigen uns, dass ein höheres Gehalt zwar oft der entscheidende Grund ist, den Job zu wechseln – aber nicht ausreicht, um zu bleiben, wenn andere Umstände wie etwa die Unternehmenskultur nicht stimmen. Jeder ist bis zu einem gewissen Grad käuflich, aber der Preis variiert stark und hängt von der emotionalen Bindung ab. Insgesamt fühlen sich sechs von zehn Beschäftigten für die Arbeit, die sie leisten, angemessen bezahlt (59 %; 2022: 58 %; Schnitt 2013–2019: 58 %).

Um hoch emotional gebundene Mitarbeitende abzuwerben, müssen Wettbewerber allerdings tief in die Tasche greifen und ihnen rund 20 Prozent mehr Gehalt bieten als jemandem, der innerlich gekündigt hat (Gallup Engagement Index Deutschland 2022).

Das heißt jedoch nicht, dass Unternehmen in dieser Situation, in der die Arbeitnehmenden einen Großteil der Trümpfe in der Hand halten, Grund zum Verzweifeln haben. Ihnen bleiben viele kraftvolle Hebel zum Gegensteuern. Der wirksamste von ihnen ist gute Führung. 69 Prozent derjenigen, die aufgrund der erlebten Führung eine hohe emotionale Bindung zu ihrem Arbeitgeber aufweisen, sind nicht auf Jobsuche. Bei denen, die innerlich bereits gekündigt haben, sinkt dieser Wert auf 33 Prozent.

Direkte Führungskräfte als Motivatoren

Was aber zeichnet gute Führung, die zu einer hohen emotionalen Bindung führt, aus? Vorgesetzte, die beispielhaft führen, klären Erwartungen, fragen nach Meinungen, hören zu, definieren gemeinsam mit den Mitarbeitenden klare und erreichbare Ziele, setzen Prioritäten, stecken Verantwortlichkeiten ab und sorgen dafür, dass alles Nötige für effektives und effizientes Arbeiten vorhanden ist. Sie unterstützen die persönliche wie die fachliche Weiterentwicklung, erkennen Stärken, fordern und fördern ihre Mitarbeitenden entsprechend und setzen sie dort ein, wo sie ihre Talente am besten nutzen können. Gute Führung orientiert sich stets am Menschen. Und auch wenn Menschen verschieden sind, ist ihnen eins gemeinsam: Sie wollen als Individuum wahrgenommen und behandelt werden und nicht nur als Arbeitskraft. Sie haben zwar grundsätzlich die gleichen emotionalen Bedürfnisse, aber durchaus unterschiedliche Präferenzen, wie diese am besten zu erfüllen sind. Dementsprechend wichtig ist es, dass sich Führungskräfte mit jedem/jeder einzelnen Mitarbeitenden auseinandersetzen. Nur so haben sie die Möglichkeit, nötige Erkenntnisse gewinnen, um das eigene Führungsverhalten individualisieren zu können. Entscheidend dafür ist ein offener Dialog.

Auch hat das Verhalten von direkten Führungskräften erheblichen Einfluss darauf, wie die oberste Führungsetage und das Unternehmen allgemein wahrgenommen werden. Denn Mitarbeitende mit hoher emotionaler Bindung haben deutlich mehr Vertrauen in die Geschäftsführung und die finanzielle Zukunft ihres Unternehmens als diejenigen, die aufgrund von schlechter Führung keine emotionale Bindung aufweisen – und damit auch mehr Grund zu bleiben. Und das muss im heutigen Arbeitsmarkt das Ziel eines jeden Unternehmens sein.

Die Daten zeigen, dass sich zu wenige Vorgesetzte bewusst mit Führung auseinandersetzen. Fachliche Kenntnisse sind das eine – Führungsqualitäten das andere. Die gute Nachricht: Gute Führung ist erlernbar.



**PA
SINYAN**

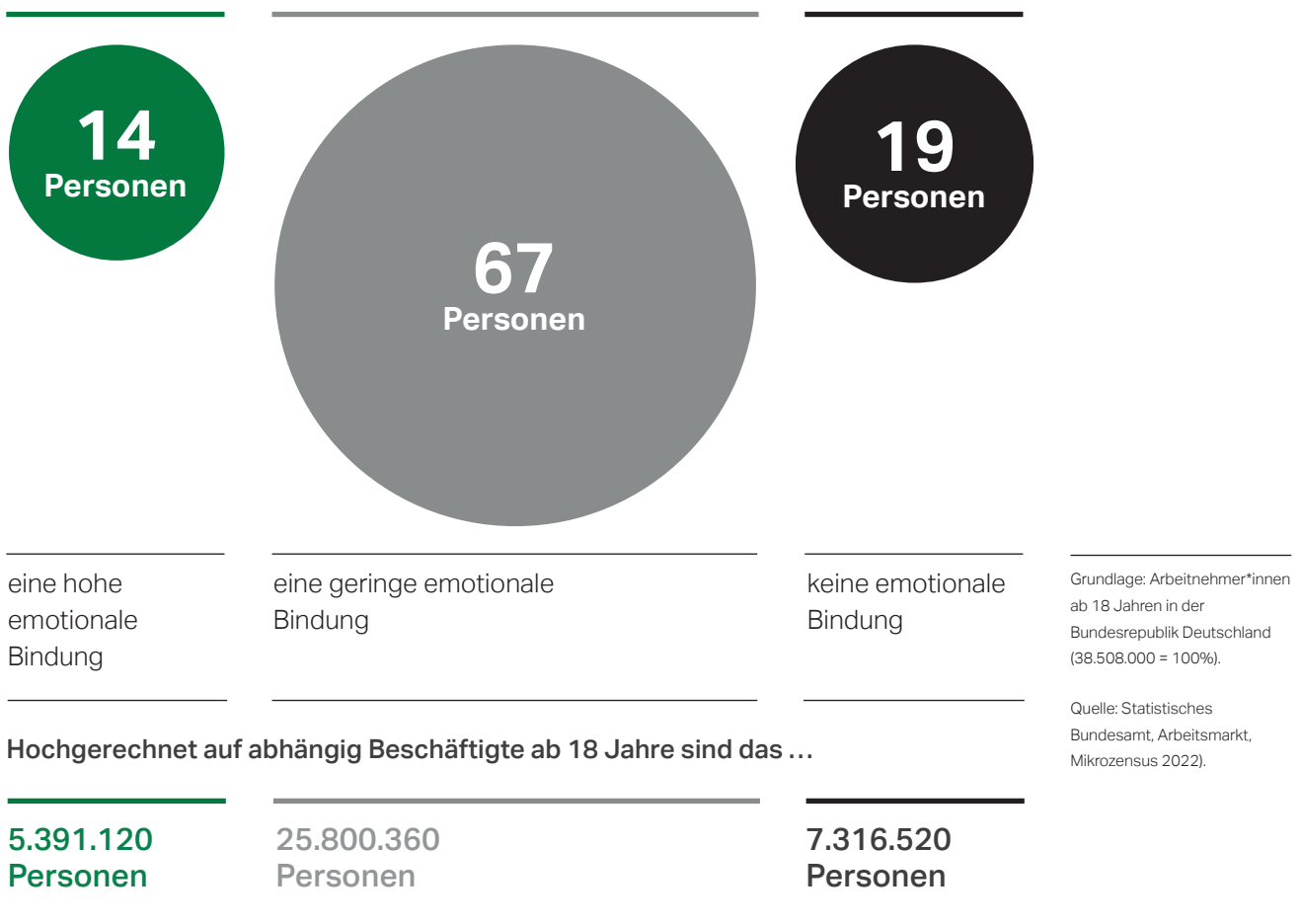


**MARCO
NINK**


Engagement Index Deutschland 2023

Die Ergebnisse im Detail

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



Während Deutschlands Unternehmen in den Jahren der Corona-Pandemie in Sachen emotionaler Bindung bei ihren Beschäftigten punkten konnten, ist sie seitdem wieder deutlich eingebrochen. Mit 19 Prozent erreicht der Wert derjenigen, die innerlich gekündigt haben, aktuell den höchsten Stand seit 2012 (2022: 18 %, 2021: 14 %, 2020: 15 %, 2019: 16 %). Nur 14 Prozent der Befragten erleben ein durch gute Führung geprägtes Arbeitsumfeld, das in einer hohen emotionalen Bindung resultiert (2022: 13 %, 2021 und 2020: jeweils 17 %, 2019: 15 %). Die überwiegende Mehrheit (67 %) hat nur eine geringe Bindung an ihren Arbeitgeber und macht Dienst nach Vorschrift.

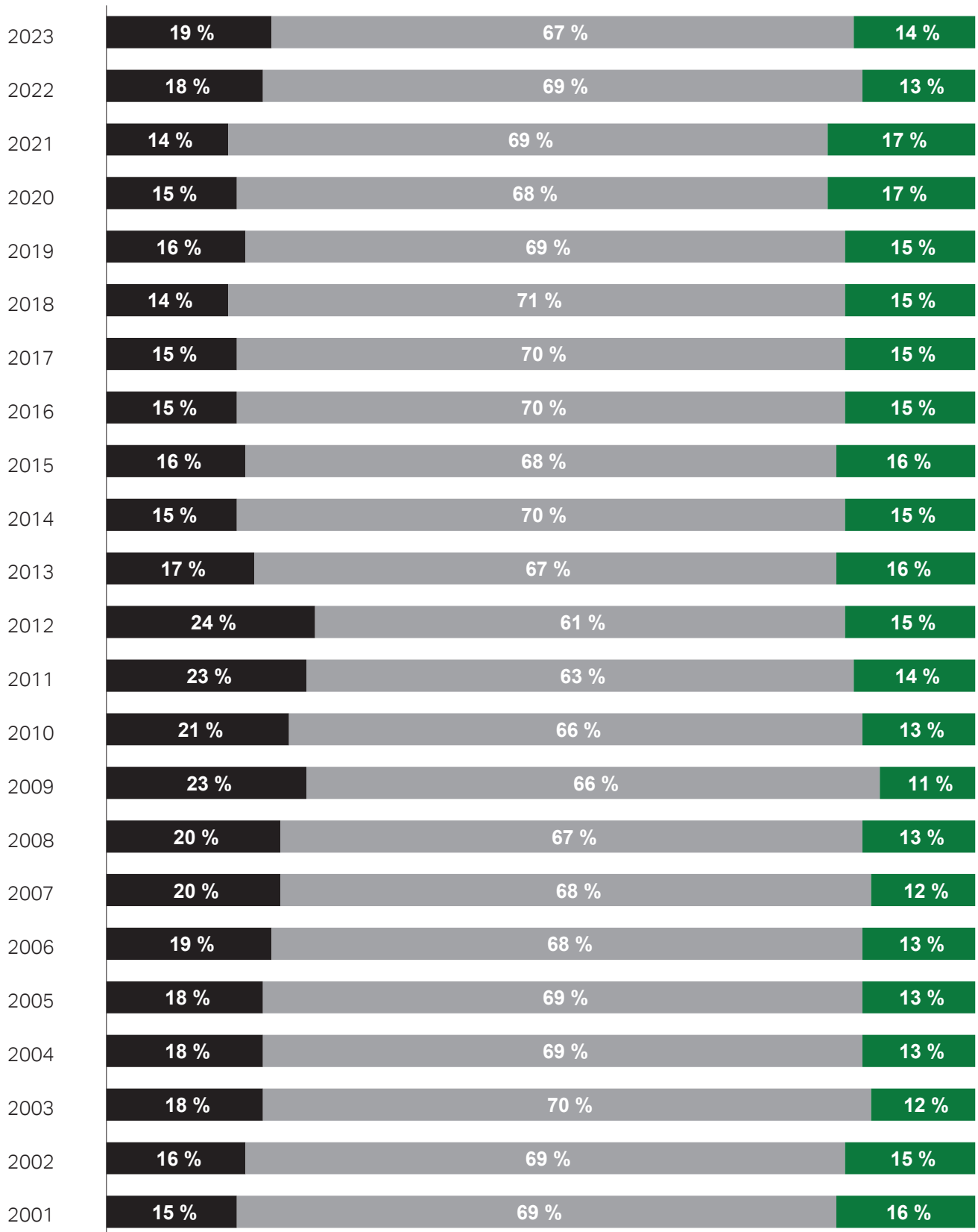


Die volkswirtschaftlichen Kosten aufgrund von innerer Kündigung beliefen sich im Jahr 2023 auf eine Summe zwischen

**132,6 und 167,2
Milliarden Euro.**

Mangelnde emotionale Bindung hat aufgrund von Produktivitätseinbußen für Unternehmen handfeste wirtschaftliche Konsequenzen. Sie wirkt sich aber auch auf die gesamte Volkswirtschaft aus. Nach Berechnungen auf Basis von Daten des Statistischen Bundesamtes belaufen sich die Kosten für 2023 auf einen Betrag zwischen 132,6 und 167,2 Milliarden Euro.

Die emotionale Bindung von Deutschlands Beschäftigten seit 2001

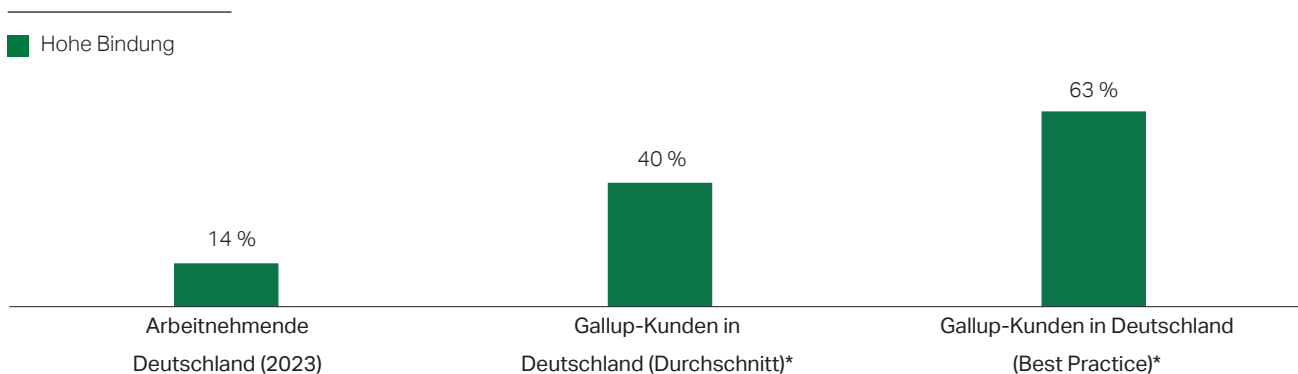


- Hohe Bindung
- Geringe Bindung
- Keine Bindung

Der Gallup Engagement Index Deutschland misst seit 2001 die emotionale Bindung von Beschäftigten an ihren Arbeitgeber. Damit gehört die Langzeitstudie zu einem der wichtigsten und aussagekräftigsten Indikatoren für die Führungsqualität und das Arbeitsumfeld in Deutschland.

Die Ergebnisse zeigen, dass positive Veränderung möglich ist. Die Pandemie hat hier wie eine Zäsur gewirkt: Unternehmen und Beschäftigte rückten näher zusammen, Arbeitnehmende fühlten in höherem Maß als sonst, dass der Fokus auf ihnen lag. Schon ein Jahr später sank dieser Wert mit dem Abklingen der Pandemie wieder – angesichts der stets neuen Krisen und des Konjunkturabwärtstrends scheinen Führungskräfte in deutschen Unternehmen sich wieder mehr auf den wirtschaftlichen als auf den zwischenmenschlichen Aspekt zu konzentrieren. Wirtschaftlicher Erfolg ist jedoch auch ein Resultat guter Führung. Als Folge dieses verschobenen Fokus pendelt sich die emotionale Bindung im zweiten Jahr in Folge auf einem niedrigen Niveau ein. Beunruhigender allerdings ist die Tatsache, dass die Zahl derjenigen, die sich innerlich bereits von ihrem derzeitigen Arbeitgeber verabschiedet haben, weiter gestiegen ist und jetzt bei 19 Prozent liegt. Am höchsten war dieser Wert 2012 (24 %), als die Rezession im Euroraum und der weltweite Konjunkturabschwung für einen deutlichen Einbruch der Wirtschaft sorgten. Und damit auch dafür, dass die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zugunsten des Managens der Krise hintenanstehen mussten. Obwohl der Wert sich in den Folgejahren erholte und stabilisierte, stieg er im letzten Jahr von 14 Prozent auf 18 Prozent – der stärkste jemals gemessene Anstieg im Gallup Engagement Index Deutschland.

Der Trend hält an. Er ist allerdings umkehrbar. Unternehmen, die in Deutschland aktiv an der Qualität der erlebten Führung und des Arbeitsumfelds arbeiten, können die emotionale Bindung ihrer Mitarbeitenden im Schnitt auf 40 Prozent steigern – die besten Unternehmen kommen sogar auf einen Wert von 63 Prozent.



* Gallup-Datenbank 2023

Je höher die Bindung, desto besser die Performance

Hohe Bindung schützt Unternehmen nicht nur vor den Herausforderungen des Arbeitsmarktes: ein stärkerer Fokus auf die emotionale Bindung und Maßnahmen, um diese zu stärken, verbessert die Geschäftsergebnisse.

Eine von Gallup durchgeführte Meta-Analyse basierend auf den Ergebnissen von 276 Unternehmen zeigt, wie sich eine hohe emotionale Bindung auszahlt. Arbeitsgruppen mit hoher emotionaler Bindung – die oberen 25% – weisen gegenüber Arbeitsgruppen mit niedriger emotionaler Bindung – den unteren 25% – im Schnitt folgende Unterschiede auf:

- 18 % bis 43 % geringere Fluktuation (43 % bei Unternehmen mit einer niedrigen Fluktuation, 18 % bei Unternehmen mit einer hohen Fluktuation)
- 81 % weniger Fehlzeiten (Krankentage)
- 64 % weniger Arbeitsunfälle
- 41 % weniger Qualitätsmängel
- 10 % bessere Kundenbewertungen
- 14 % höhere Produktivität

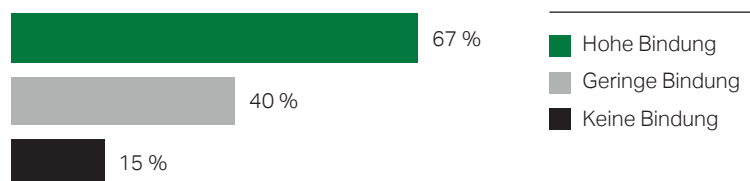
Quelle:
Gallup Meta-Analyse, Stand: 2020

Emotionale Bindung als Motivationsbooster

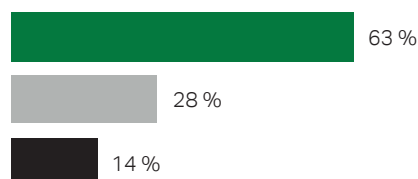
Aussagen:

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

„Ich würde die **Produkte und Dienstleistungen** meiner Firma meinen Freunden und Familienangehörigen empfehlen.“ (2023)



„Ich würde meine Firma als einen **hervorragenden Arbeitsplatz** meinen Freunden und Familienangehörigen empfehlen.“ (2023)



Mitarbeitende mit einer hohen Bindung dienen als Botschafter/Botschafterinnen für die Produkte und Dienstleistungen des Arbeitgebers. Zwei Drittel der emotional hoch Gebundenen (67 %) würden das Angebot ihres Unternehmens weiterempfehlen, aber nur 15 Prozent derjenigen, die bereits innerlich gekündigt haben, würden dasselbe tun. Unternehmen tun also gut daran, das Arbeitsumfeld so zu gestalten, dass ihre Beschäftigten als positive Verstärker im (Arbeits-)Markt wirken.

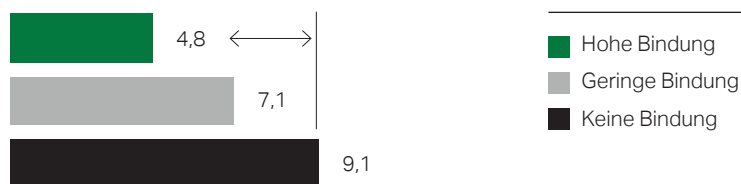
Eine hohe emotionale Bindung wirkt sich auch auf die Bereitschaft aus, das eigene Unternehmen als Arbeitgeber zu empfehlen. In Zeiten, in denen Arbeitskräfte knapp sind und Recruiting für Unternehmen immer mehr zu einer Herausforderung wird, kann die hohe Bindung bestehender Beschäftigter dazu beitragen, neue Kollegen und Kolleginnen zu gewinnen. Knapp zwei Drittel (63 %) der emotional hoch Gebundenen würden sich im Freundeskreis oder in der Familie für ihren Arbeitgeber stark machen – aber nahezu kaum jemand, der sich innerlich bereits verabschiedet hat, würde dasselbe tun (4 %).

Gesundheit! Emotionale Bindung reduziert Fehlzeiten

Frage:

„Ungefähr wie viele Tage haben Sie im vergangenen Jahr bei Ihrer Arbeit gefehlt, weil Sie sich krank oder nicht gut gefühlt haben?“ (2023)

in Tagen



Ebenso wichtig wie das Gewinnen neuer Mitarbeitender sollte für Unternehmen allerdings sein, sich um das Wohlergehen derjenigen zu kümmern, die bereits an Bord sind. Und auch hier spielt emotionale Bindung eine zentrale Rolle, denn eine der spürbaren Folgen von schlechter Führung ist ein Mehr an Fehlzeit, das grundsätzlich zu Lasten der Produktivität geht. Auf die Frage, wie viele Tage die Befragten aus Gesundheitsgründen im vergangenen Jahr bei der Arbeit gefehlt hätten, gaben Arbeitnehmende mit hoher emotionaler Bindung an, im Schnitt 4,8 Tage krank gewesen zu sein. Mitarbeitende ohne emotionale Bindung kommen mit 9,1 Tagen auf fast das Doppelte. Langzeitkranke (mit über 90 Fehltagen pro Jahr) wurden in dieser Wertung nicht berücksichtigt.

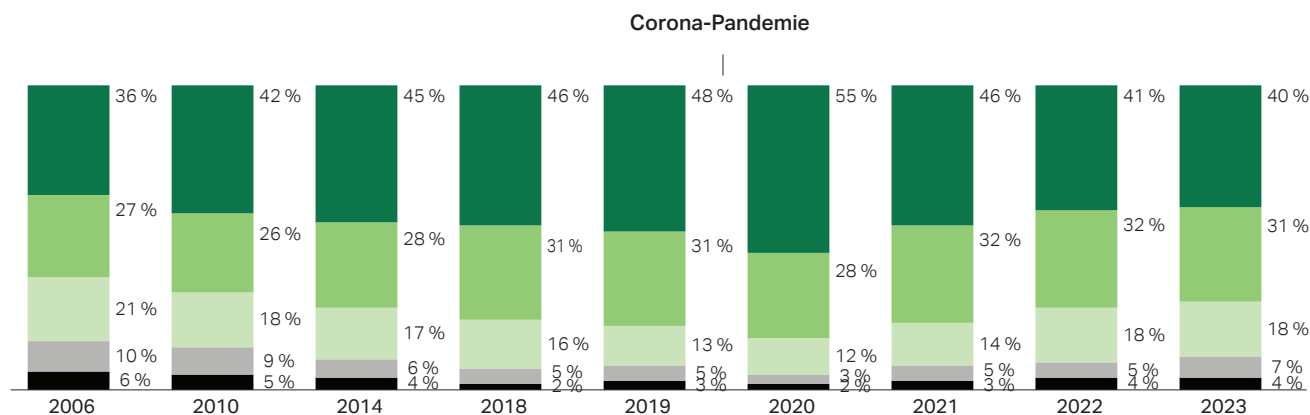
Das hat spürbare wirtschaftliche Konsequenzen: Jeder Fehltag kostet ein Unternehmen im Schnitt 316 Euro, wie aus Daten des Statistischen Bundesamts hervorgeht. Würde ein Unternehmen mit 2.000 Mitarbeitenden die Fehlzeit der Belegschaft auf das Niveau von Beschäftigten mit hoher emotionaler Bindung reduzieren, also auf 4,8 Fehltage pro Beschäftigtem/Beschäftigter im Jahr, würde dies einer Kostenentlastung von knapp 1,5 Millionen Euro entsprechen. Bei einem Unternehmen mit 30.000 Mitarbeitenden wären das 22,4 Millionen Euro.

Vertrauen in Zukunftsfähigkeit des Arbeitgebers sinkt

Aussage:

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

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



Neben der Bindung sinkt auch das Vertrauen der Beschäftigten in die Zukunftsperspektiven ihres Unternehmens. Nur 40 Prozent haben uneingeschränktes Vertrauen in die finanzielle Zukunft ihres Arbeitgebers. Im Corona-Jahr 2020 ist der Wert – nach jahrelangem kontinuierlichem Aufwärtstrend – sprunghaft angestiegen und lag bei 55 Prozent, ist aber seit 2021 erst rapide und dann weiter konstant gesunken. Aktuell liegt er unter dem Vor-Corona-Niveau (2019: 48 %, 2018: 46 %). Diese Unsicherheit ist einer der Faktoren, der in einer erhöhten Wechselbereitschaft resultieren kann.

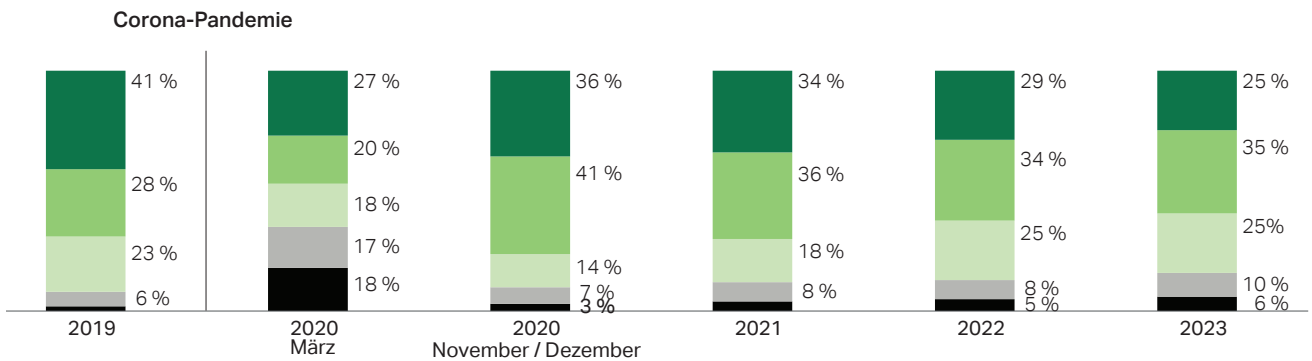
Die Aussage „Ich habe Vertrauen in die finanzielle Zukunft meines Unternehmens“ ist dabei ein bedeutsamer Indikator für die wirtschaftliche Stimmung im Unternehmen. Sie zeigt, ob Mitarbeitende mitbekommen, wenn ihre Arbeitgeber Aufträge gewinnen, wie ausgelastet sie sind und ob und wie in die Zukunft ihres Arbeitsplatzes investiert wird (z. B. Erwerb von neuen Maschinen oder Errichtung neuer Produktionshallen). Die Anzahl der ausgeschriebenen Stellen und Neueinstellungen zeigt ihnen ebenfalls, wie es um ihr Unternehmen steht. Dementsprechend verwundert es nicht, dass Beschäftigte, die die Aussage „Ich habe Vertrauen in die finanzielle Zukunft meines Unternehmens“ kritisch bewerten, eher auf dem Sprung sind als Befragte, die ihr uneingeschränkt zustimmen (aktiv auf Suche nach einem neuen Arbeitsplatz: 22 % vs. 6 %).

Zutrauen in Geschäftsleitung erreicht Tiefpunkt

Aussage:

„Ich bin davon überzeugt, dass unsere Geschäftsführung zukünftige Herausforderungen erfolgreich meistern wird.“

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



Analog zum Vertrauen in die Zukunftsperspektiven des Unternehmens bröckelt auch der Glaube an die Krisenfestigkeit der Geschäftsleitung: Nur noch ein Viertel (25 %) ist ohne Einschränkungen davon überzeugt, dass ihre Unternehmensführung das Zeug dazu hat, zukünftige Herausforderungen erfolgreich zu meistern. Seit 2019 hat die Zuversicht der Arbeitnehmenden – unter dem Einfluss der multiplen Krisen – um 16 Prozentpunkte abgenommen.

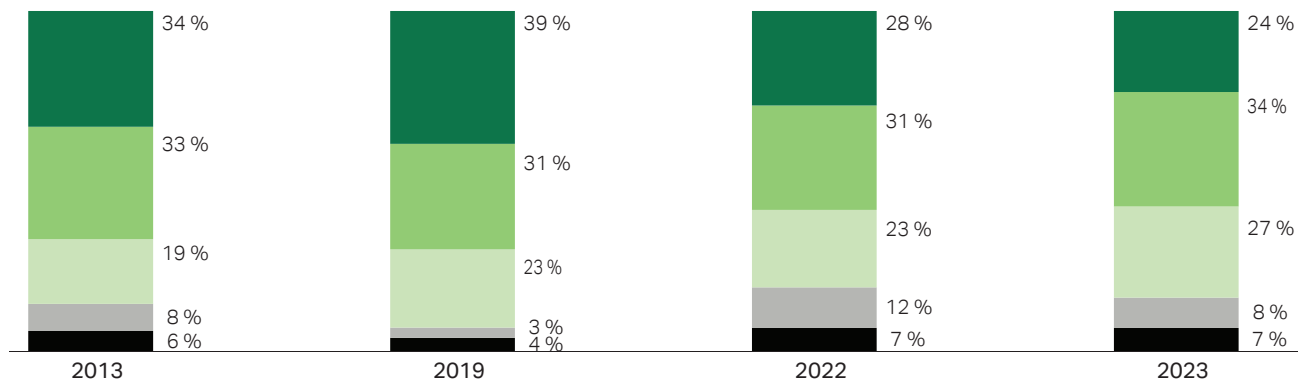
Was es hier von Unternehmensführungen braucht, ist eine klare Richtung, eine Aufbruchstimmung, damit die Zuversicht nicht schwindet. Denn werden Mitarbeitende nicht von Beginn an ins Boot geholt, lassen sie sich auch nicht für notwendige Veränderungen begeistern.

Sinkendes Vertrauen in die Geschäftsführung

Aussage:

„Ich vertraue der Geschäftsführung meines Unternehmens.“

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



Ähnlich besorgniserregend ist die Lage, wenn es darum geht, wie sehr Arbeitnehmende der Geschäftsführung ihres Unternehmens grundsätzlich vertrauen – denn sie tun es zunehmend weniger. Gegenüber dem Jahr 2013 ist der Wert um 10 Prozentpunkte gefallen und befindet sich nach einem kurzfristigen Hoch im Jahr 2019 aktuell auf einem historischen Tiefstand. Die in schwierigen Zeiten so dringend benötigte Sicherheit und Zuversicht ist offenbar Mangelware.

Wie aber vermittelt man Zuversicht und Vertrauen? Hierfür sind die lokal erlebte Führung durch direkte Vorgesetzte und ein Arbeitsumfeld, das in hoher Bindung resultiert, entscheidende Hebel. Denn aus den 40 Prozent Allgemeinheit, die Vertrauen in die finanzielle Zukunft ihres Unternehmens haben, werden in der Gruppe der emotional hoch Gebundenen 66 Prozent. 58 Prozent von ihnen sind außerdem der Meinung, dass die Geschäftsführung zukünftige Herausforderungen erfolgreich meistern wird. Dieser Wert liegt bei der Gesamtheit aber nur bei 25 Prozent. Und mit 57 Prozent vertrauen deutlich mehr als die Hälfte der emotional hoch Gebundenen der Unternehmensleitung (allgemein: 24 %).

Neben der Qualität der lokal erlebten Führung sollten sich Geschäftsführungen deutscher Unternehmen angesichts dieser Ergebnisse auf vier Aspekte fokussieren: Vertrauen, Empathie, Stabilität und Zuversicht.

Ohne **Vertrauen** ist das gemeinsame Ziehen an einem Strang nicht möglich. Vertrauen ist ein essenzielles Bedürfnis und die Grundlage für ein gutes Miteinander. Ehrlichkeit, Klarheit und Vorhersehbarkeit tragen dazu bei, dieses Vertrauen aufzubauen.

Empathie bedeutet, Mitarbeitende als Menschen zu sehen und Erfahrungen mit ihnen zu teilen. Es bedeutet nicht, „ständig nett“ zu sein, sondern den Menschen und seine Bedürfnisse in den Mittelpunkt zu stellen. Dazu gehört, Herausforderungen und Zweifel ernst zu nehmen, Situationen anzuerkennen, ohne sich sofort eine Meinung zu bilden, sich Zeit zu nehmen und Raum zu geben, um Bedenken und Ideen zu teilen. Genauso wichtig ist es, mit eigenen Fehlern, Schwächen und Unsicherheiten offen umzugehen.

Die Basis für **Stabilität** ist Kommunikation: erreichbar sein, Fragen beantworten, ein offenes Ohr haben, Konflikte gerecht lösen und eine Umgebung schaffen, in der Beschäftigte sich sicher fühlen. Der Schwerpunkt liegt auf dem gegenwärtigen Moment, damit Mitarbeitende wissen, dass sie im Hier und Jetzt auf ihre Führungskraft zählen können. Dieser Wert dient als Anker und wird durch das Verhalten der Führungskraft vorgelebt.

Während die Stabilität für das Heute wichtig ist, ist die **Zuversicht** zukunftsgerichtet: Wenn die Geschäftsführung eine positive Einstellung ausstrahlt, wirkt das ansteckend – und der gemeinsame Glaube an die Zukunftsfähigkeit verbindet. Mitarbeitende müssen sehen können, dass die Geschäftsleitung eine klare Richtung für das Unternehmen vor Augen hat. Es geht darum, Mitarbeitende für Kommendes zu begeistern, Herausforderungen klar zu formulieren und Erfolge zu feiern.

Auf diese Weise können Arbeitgeber nicht nur die Zuversicht in ihr unternehmerisches Handeln fördern, sondern schaffen auch die Basis dafür, dass Mitarbeitende notwendigen Wandel unterstützen.

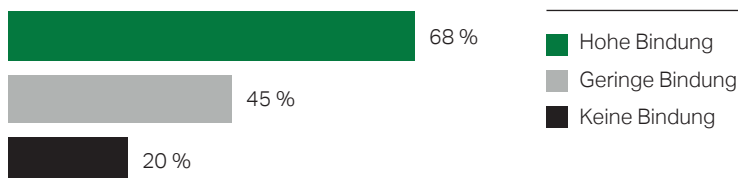


Zeit für Wandel: Beschäftigte mitnehmen und begeistern

Aussagen:

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

„Grundsätzlich unterstützte ich anstehende Veränderungen in meinem Unternehmen.“ (2023)

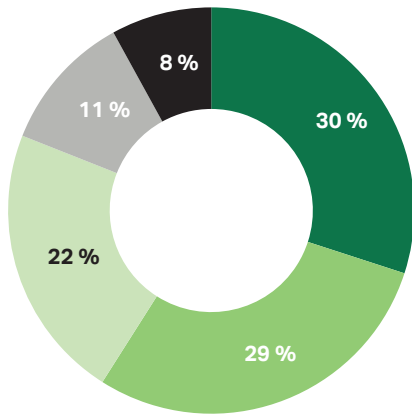


Ob ein Transformationsprozess gelingt oder nicht, ist in hohem Maß davon abhängig, ob Mitarbeitende die Veränderungen motiviert mitgestalten. Bei den meisten Arbeitnehmenden erzeugen Veränderungen zunächst Unsicherheit über zukünftige Aufgaben und Strukturen oder gar Ängste vor dem Arbeitsplatzverlust. Eine Umgebung, die Vertrauen schafft und offen ist, kann dabei helfen, den Mitarbeitenden diese Unsicherheiten zu nehmen. Eine Führungskraft, die es im Tagesgeschäft nicht schafft, den zentralen Bedürfnissen und Erwartungen von Mitarbeitenden an ihren Arbeitsplatz gerecht zu werden und Teammitglieder emotional zu binden, wird sich im Wandel noch schwerer damit tun. Eine auf guter Führung basierende hohe emotionale Bindung trägt hingegen dazu bei, dass notwendige Veränderungen im Unternehmen deutlich besser mitgetragen und unterstützt werden. Vor dem Hintergrund, dass aktuell viele Unternehmen einen Wandel vollziehen, ist dies ein wichtiger Befund. So stimmen 68 Prozent der emotional hoch gebundenen Mitarbeitenden – aber nur 20 Prozent derjenigen ohne emotionale Bindung – der Aussage „Grundsätzlich unterstützte ich anstehende Veränderungen in meinem Unternehmen“ uneingeschränkt zu. Das zeigt: Unternehmen, in denen die Führungsqualität stimmt, können auch auf mehr Solidarität zählen, wenn Umbrüche anstehen. Und in einer Zeit, in der Umbrüche an der Tagesordnung zu sein scheinen, tun Geschäftsführungen gut daran, ihre Beschäftigten auf ihrer Seite zu haben.



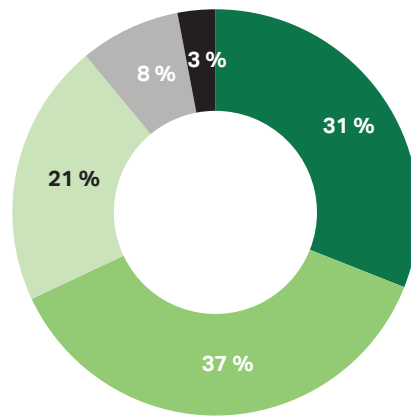
Aussage:

„Ich werde um meine Meinung gefragt, wenn es um Veränderungen geht, die meine Arbeit betreffen.“



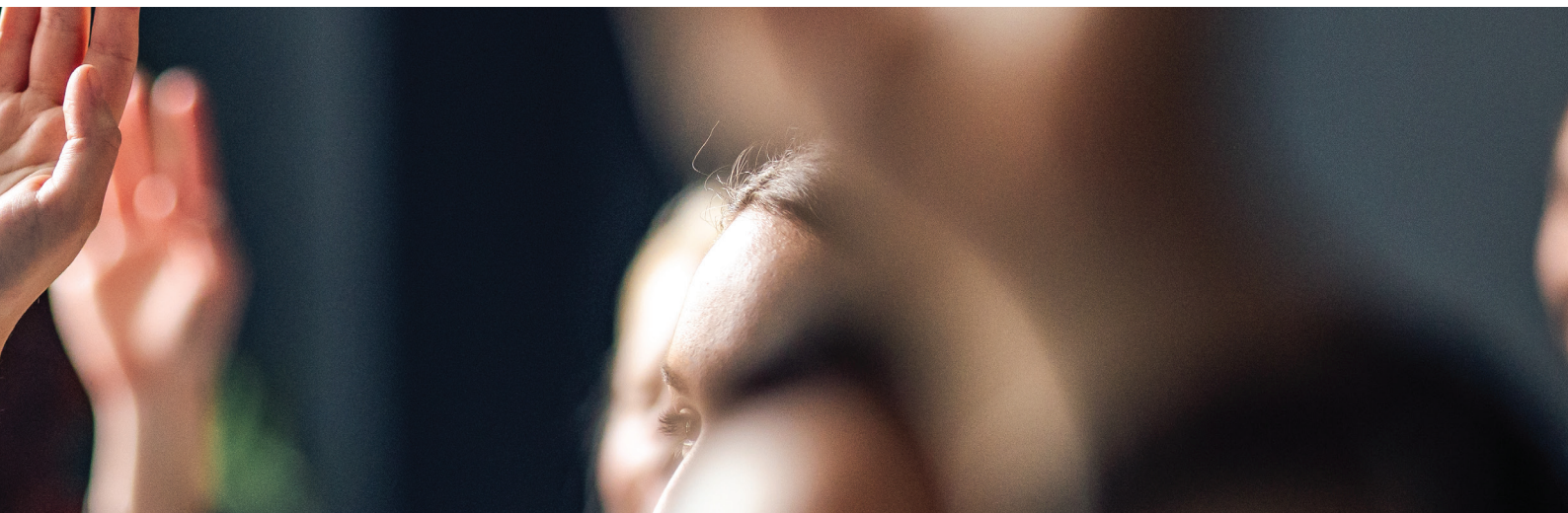
Aussage:

„Mein Vorgesetzter/Meine Vorgesetzte unterstützt aktiv die Veränderungen, die unser Team betreffen.“



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

Um Wandel erfolgreich im Unternehmen umsetzen zu können, müssen Führungskräfte ihn aktiv befürworten, Veränderungen unterstützen und die Meinungen der von den Änderungen Betroffenen einholen. Mitarbeitende wollen ihre Arbeit mitgestalten; denn wer nicht eingebunden wird, fühlt sich übergangen und entmündigt. Aber nur 30 Prozent stimmen der Aussage „Ich werde um meine Meinung gefragt, wenn es um Veränderungen geht, die meine Arbeit betreffen“ uneingeschränkt zu. Und nur 31 Prozent der Mitarbeitenden geben an, dass ihre Führungskraft das Team betreffende Veränderungen aktiv unterstützt.



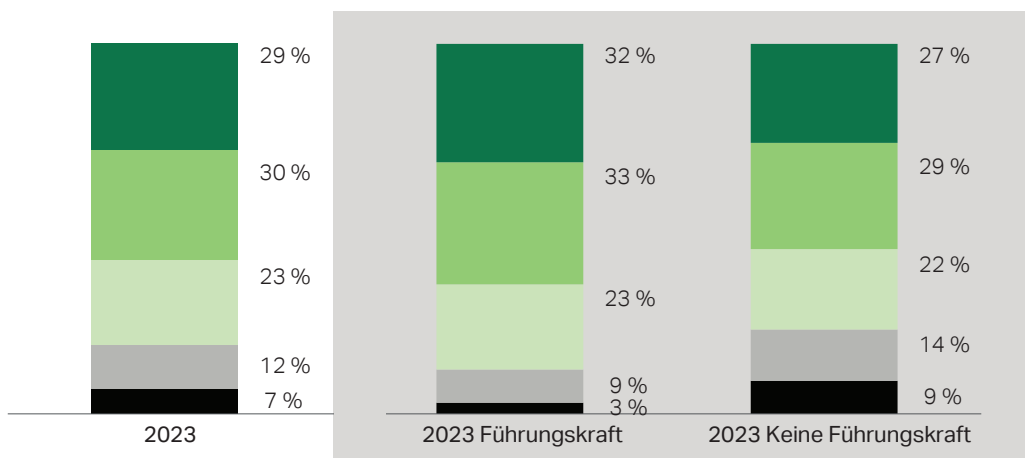
Stärkenfokus trägt zu positivem Arbeitsumfeld bei

Für Führungskräfte gibt es insgesamt schlechte Noten: Nur 22 Prozent der Arbeitnehmenden sind uneingeschränkt mit den direkten Vorgesetzten zufrieden. Dazu tragen unterschiedliche Faktoren bei.

Aussage:

„Mein direkter Vorgesetzter/Meine direkte Vorgesetzte informiert mich über die Entwicklungen in meinem Unternehmen.“

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



Einer davon ist das Gefühl, über Entwicklungen im Unternehmen nicht ausreichend informiert zu sein. Führungskräften, die ihre Mitarbeitenden auf dem Laufenden halten, wird deutlich größeres Vertrauen entgegengebracht als denen, die das nicht tun (64 % zu 25 %). Gerade in Krisenzeiten ist es wichtig, dass Führungskräfte als offene und transparente Kommunikatoren/Kommunikatorinnen und Informationsvermittler/Informationsvermittlerinnen agieren. Allerdings tun sich die Führungskräfte damit schwer: Nur drei von zehn Beschäftigten (29 %) fühlen sich von ihrer Führungskraft derzeit bestens über die Entwicklungen in ihrem Unternehmen informiert.

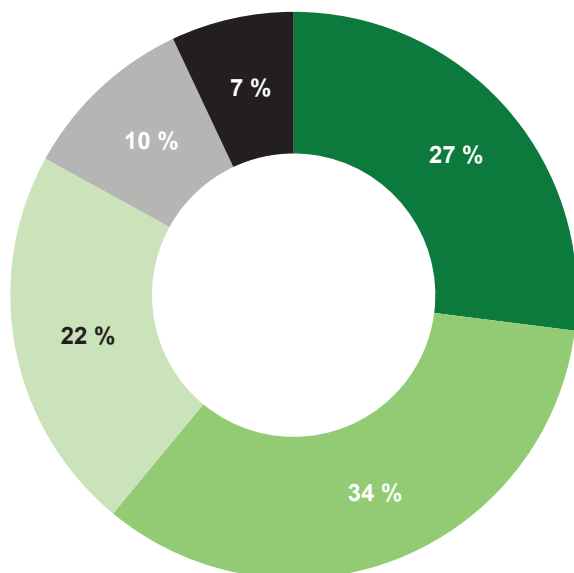
Die Voraussetzung dafür ist allerdings, dass Führungskräfte selbst ausreichend informiert sind. Und daran scheint es zu hapern. Denn die Daten zeigen auch, dass Führungskräfte sich durch ihre eigenen Vorgesetzten selbst nur unwesentlich besser informiert fühlen als die Personen, die sie führen (32 % vs. 27 %).

Dieses Ergebnis spricht dafür, dass die Top-Down-Kommunikation in Unternehmen nicht optimal zu funktionieren scheint. Unternehmen müssen hierauf schnell reagieren, um das Informationsvakuum aufzulösen.

Aussage:

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

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



Ein Grund für die Unzufriedenheit mit der direkten Führungskraft kann auch sein, dass Beschäftigte nicht das Gefühl haben, dass diese ihre Stärken wahrnimmt und wertschätzt. Nur 27 Prozent geben an, dass ihre Stärken in ihrem Arbeitsalltag im Mittelpunkt stehen.

Stärkenorientierung setzt aber gerade darauf, dass sich Mitarbeitende mit Dingen beschäftigen, die sie sehr gut machen. Sie unterstützt jede Person bei der Entfaltung ihrer Möglichkeiten und Potenziale. Jeder Mensch verfügt über stabile, einzigartige und nur begrenzt erlernbare Gedanken- und Verhaltensmuster. Aus diesen Talenten lassen sich – in Kombination mit Fertigkeiten und Wissen – Stärken entwickeln.

Wie die Erfahrung zeigt, neigen viele Mitarbeitende dazu, die eigenen Stärken zu unterschätzen oder sich dieser nicht bewusst zu sein. An dieser Stelle sind die Führungskräfte gefragt. Sie sollten ihre Mitarbeitenden dabei beobachten, wie diese bestimmte Aufgaben lösen und wiederkehrende Muster erkennen, die sie mit ihnen besprechen. Auf diese Art und Weise lässt sich ausmachen, welche Aufgaben den persönlichen Talenten entsprechen und welche die natürliche Leistungsstärke bremsen. Meist nehmen sich Führungskräfte allerdings nicht genug Zeit, um ihre Mitarbeitenden kennenzulernen: Was treibt sie an? Was macht ihnen bei der Arbeit besonders große Freude, was fällt ihnen besonders leicht? Bei welchen Aufgaben erzielen sie aus welchen Gründen die besten Ergebnisse? Was raubt ihnen Energie? Wenn eine

Führungskraft solche Fragen stellt, wird sie viel darüber erfahren, an welchen Aufgaben ihre Teammitglieder Freude haben und wachsen. Das bedeutet allerdings nicht, Schwächen zu ignorieren. Nur Mitarbeitende, die ihre Defizite kennen, können diese ausgleichen, etwa durch Zusammenarbeit mit Kollegen/Kolleginnen.

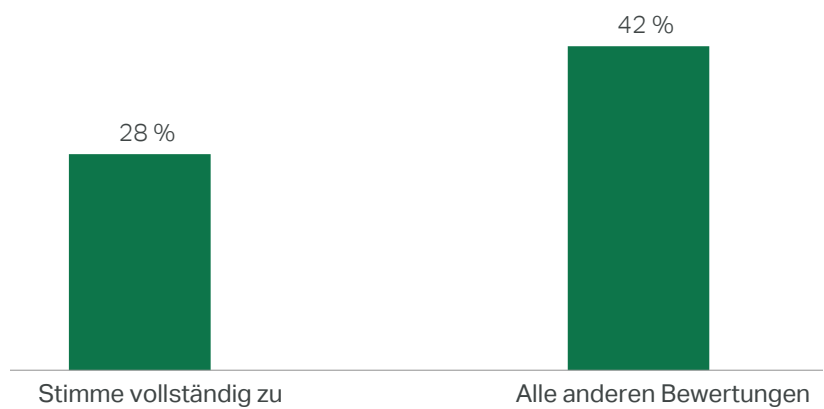
Stärkenorientierung bedeutet darüber hinaus, einen Handlungsrahmen zu definieren, in dem Mitarbeitende mit eigenen Ideen die vorgegebenen Ziele erreichen können. In der Regel möchten Beschäftigte sich entwickeln und dabei wahrgenommen und unterstützt werden. Führungskraft und Teammitglied sollten daher gemeinsam identifizieren, wie entdeckte Stärken privat und im Rahmen des Unternehmens noch besser entfaltet werden können.

Flexibilität und hohe emotionale Bindung als Prävention gegen Burnout

Aussage:

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

■ Ja



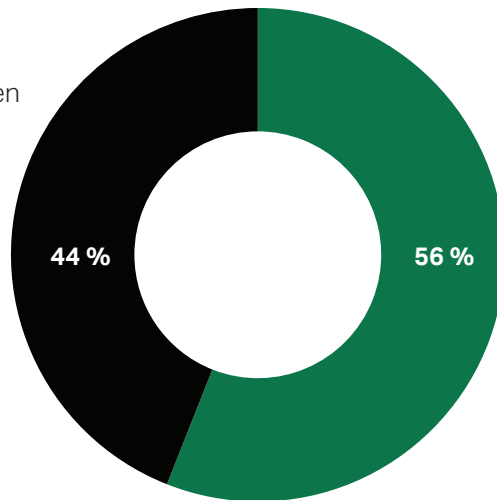
Stärkenfokus kann auch eine wirkungsvolle Prophylaxe gegen Stress, Burnout und damit krankheitsbedingte Fehlzeiten sein. Von denjenigen, die angeben, dass ihre Stärken und positiven Eigenschaften erkannt, geschätzt und genutzt werden, empfinden 28 Prozent, dass sie in den letzten 30 Tagen durch Arbeitsstress innerlich ausgebrannt waren. Bei allen anderen liegt der Wert mit 42 Prozent anderthalb Mal so hoch.

Fragestellung:

„Wenn Sie Ihr Leben nach Ihren Wünschen gestalten könnten, welches der folgenden Arbeitszeitmodelle würden Sie für Ihre Arbeitswoche (Montag bis Freitag) bevorzugen, egal, ob Sie von zu Hause aus oder vor Ort in Ihrem Unternehmen arbeiten?“

Wunsch

Feste Arbeitszeiten von 9 bis 17 Uhr und andere Verpflichtungen und Aktivitäten davor oder danach erledigen



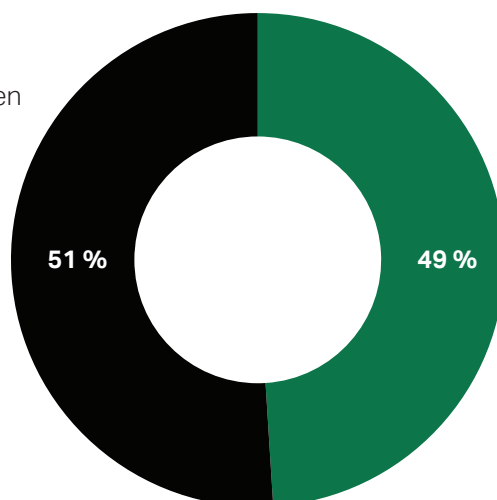
Flexible Arbeitszeiten und andere Verpflichtungen und Aktivitäten über den Tag verteilt erledigen

Fragestellung:

„Welches der folgenden Arbeitszeitmodelle deckt sich mit jenem Ihrer gegenwärtigen Arbeit?“

Wirklichkeit

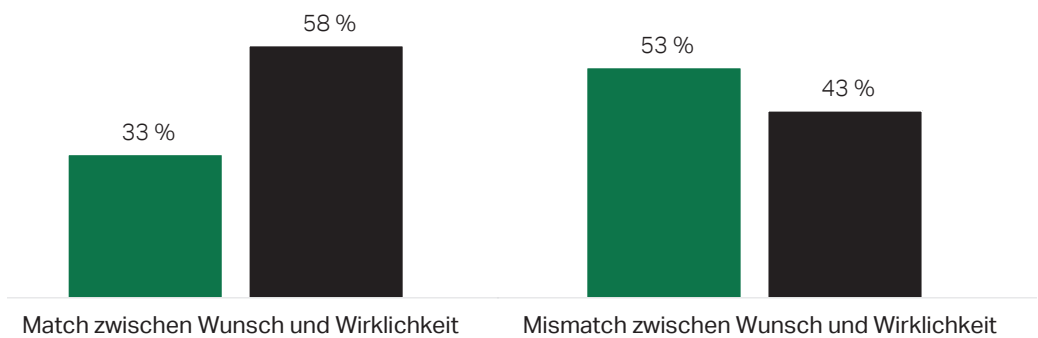
Feste Arbeitszeiten von 9 bis 17 Uhr und andere Verpflichtungen und Aktivitäten davor oder danach erledigen



Flexible Arbeitszeiten und andere Verpflichtungen und Aktivitäten über den Tag verteilt erledigen

Aber auch eine freiere Gestaltung des Arbeitsalltags trägt zur Stressreduzierung bei. Mehr als die Hälfte der befragten Vollzeitbeschäftigten (56 %) möchte ihren Alltag flexibel gestalten können, um Arbeit und Privatleben unter einen Hut zu bringen. 44 Prozent der Befragten bevorzugen feste Arbeitszeiten, bei denen sie die Arbeit um 9 Uhr aufnehmen und um 17 Uhr Feierabend machen.

- „Hatten Sie in den letzten 30 Tagen das Gefühl, auf Grund von Arbeitsstress innerlich ausgebrannt zu sein?“ (Ja)
- „Ich beabsichtige, heute in einem Jahr noch bei meiner derzeitigen Firma zu sein.“ (stimme vollständig zu)



Anteil der Befragten pro Kategorie:

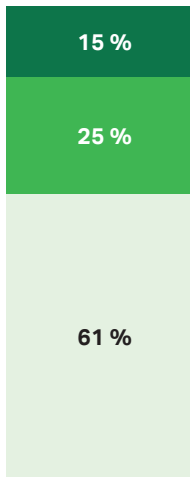
72 %

29 %

Bei den meisten Arbeitnehmenden (72 %) deckt sich der Wunsch mit der Realität. Diejenigen, bei denen das nicht der Fall ist, berichten deutlich häufiger davon, dass sie sich in den letzten 30 Tagen aufgrund von Arbeitsstress innerlich ausgebrannt gefühlt haben als die, die ihr präferiertes Modell umsetzen können (53 % zu 33 %). Darüber hinaus sind die „Mismatchern“ weniger treu als die „Matcher“. Während von den „Mismatchern“ lediglich vier von zehn Personen noch in einem Jahr für den derzeitigen Arbeitgeber tätig sein wollen, trifft dies bei den „Matchern“ auf sechs von zehn Personen zu (43 % zu 58 %).

Einarbeitung: Gut gestartet ist halb gebunden

- „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.“



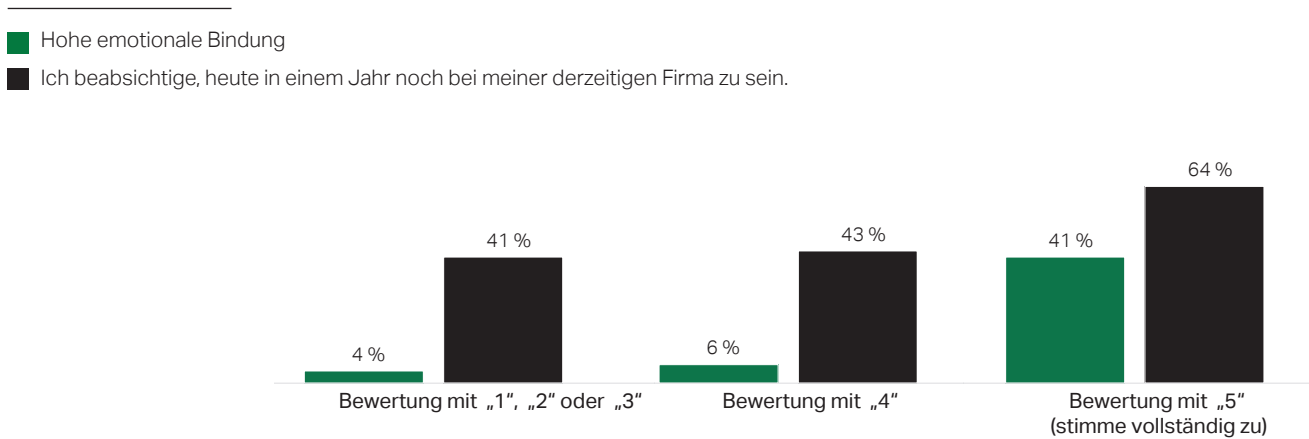
Fragestellung: „Inwieweit sind Sie derzeit auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz?“

Gute Führung baut Mitarbeitende auf, motiviert sie für ihren Job und begeistert sie für das Unternehmen. Führung ist nicht für die Zeiten aufschiebbar, in denen man nichts Dringenderes zu tun hat – sie muss konsistent sein und schon beim Onboarding beginnen.

Denn in einem Arbeitsmarkt, auf dem zurzeit über 760.000 Stellen unbesetzt sind, können Unternehmen es sich nicht leisten, mühsam gefundene Mitarbeitende wieder zu verlieren. Und doch ist eine erstaunlich hohe Anzahl der neuen Teammitglieder schnell wieder ernüchert. 15 Prozent sagen innerhalb des ersten Jahres, dass sie bereits wieder aktiv auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz seien, 25 Prozent sind offen für neue Optionen. Mit anderen Worten: Vier von zehn Neuen machen an ihrem Arbeitsplatz so frustrierende Erfahrungen, dass sie ihr Unternehmen innerhalb eines Jahres bereits wieder verlassen wollen.

Aussage:

„Der Einarbeitungsprozess für meine derzeitige Tätigkeit ist/war ausgezeichnet.“



Anteil der Befragten pro Antwortkategorie für untenstehende Aussage:

40 %

38 %

22 %

Ein unzureichendes Onboarding trägt zu dieser Frustration bei. Nur 22 Prozent der Befragten geben an, dass ihr Einarbeitungsprozess ausgezeichnet war, und lediglich 30 Prozent werden von ihren Führungskräften aktiv bei der Einarbeitung begleitet. Klarheit hinsichtlich der korrekten Ansprechperson und aktive Begleitung bei der Einarbeitung durch die Führungskraft sind die wichtigsten Faktoren, wenn es um das Gefühl geht, auf den neuen Job gut vorbereitet zu sein. Die Zahlen zeigen auch, dass eine als hervorragend wahrgenommene Einarbeitung den Grundstein für hohe emotionale Bindung und damit Leistung legt.

Re- und Upskilling: Unternehmen müssen am Ball bleiben

Auch in der Fort- und Weiterbildung können Unternehmen Zeichen setzen – entscheiden sich aber offenbar zunehmend für die falschen. Denn nur noch 22 Prozent der Befragten sagen ohne Wenn und Aber, dass ihr Unternehmen ihnen gute Möglichkeiten biete, sich für neue Anforderungen weiterzubilden (2022: 25 %, 2021: 29 %). Nur ein Drittel glaubt, das nötige Training erhalten zu haben, um gute Arbeit leisten zu können (2023: 30 %, 2022: 34 %). Dabei liegt es im Interesse jedes Unternehmens, die Beschäftigten fit für kommende Aufgaben zu machen. Denn so bleibt es wettbewerbsfähig. Darüber hinaus machen qualifizierte und motivierte Beschäftigte ein Unternehmen leistungs- und zukunftsfähiger.

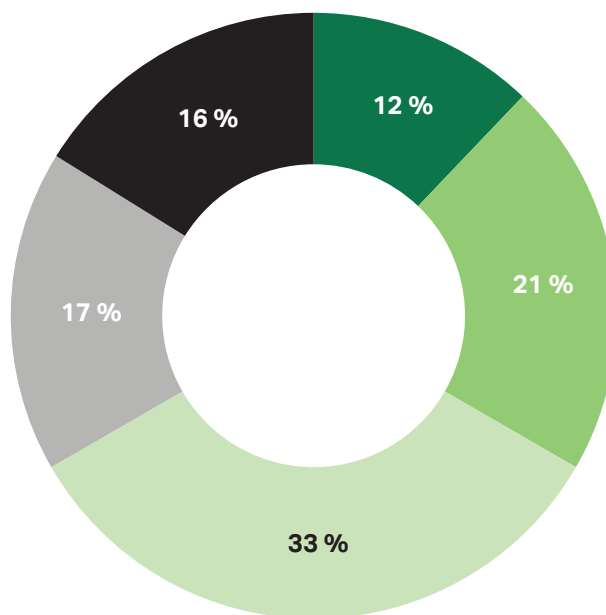
Allerdings ist nur noch ein knappes Viertel (24 %) fest davon überzeugt, in seinem derzeitigen Unternehmen Chancen zur Weiterentwicklung zu haben (2022: 25 %, 2021: 30 %, 2018: 33 %). Fehlende Entwicklungschancen wirken sich wiederum auf die Bereitschaft zum Bleiben aus.

Keine Angst vor künstlicher Intelligenz

■ 1 „Überhaupt nicht vorbereitet“ ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 „Sehr gut vorbereitet“

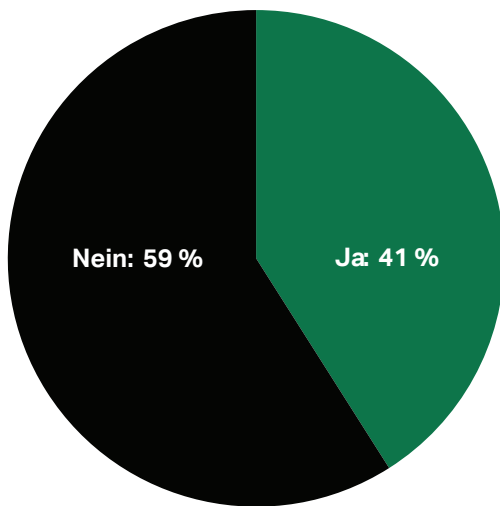
Fragestellung:

„Auf einer 5-Punkte-Skala, wobei 5 ‚sehr gut vorbereitet‘ und 1 ‚überhaupt nicht gut vorbereitet‘ bedeutet, wie gut fühlen Sie sich mit Ihrer derzeitigen Ausbildung oder durch Schulungen/ Training/Fort- und Weiterbildung auf die Arbeit mit künstlicher Intelligenz, Robotertechnik oder anderen fortschrittlichen Technologien vorbereitet?“



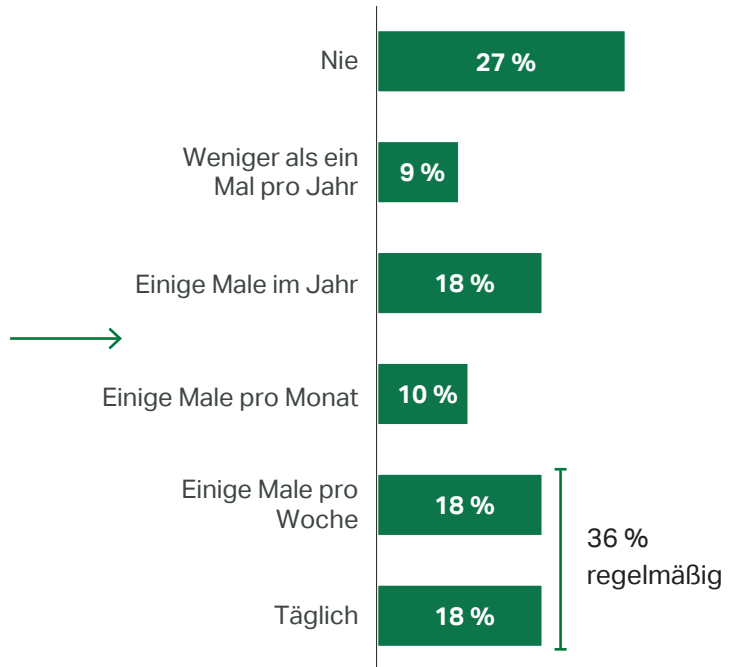
Fragestellung:

„Könnte künstliche Intelligenz eingesetzt werden, um in Ihrer derzeitigen beruflichen Tätigkeit die Arbeit besser zu erledigen?“



Fragestellung:

„Wie häufig nutzen Sie künstliche Intelligenz in Ihrer derzeitigen beruflichen Tätigkeit?“



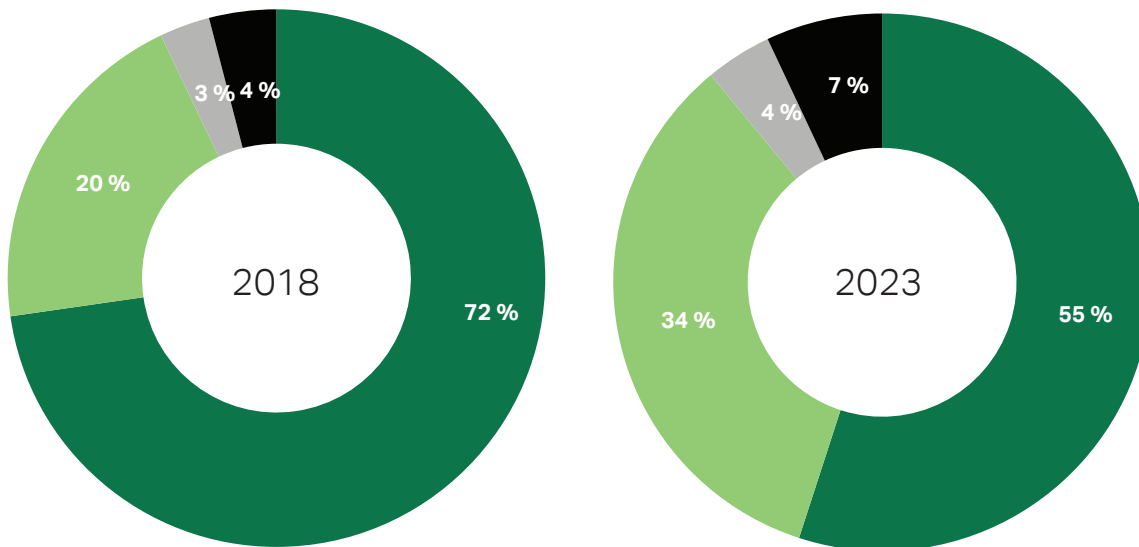
Relativ wenig Sorge bereitet den meisten Arbeitnehmenden die immer stärkere Präsenz künstlicher Intelligenz.

Nur eine Minderheit der Befragten (12 %) fühlt sich allerdings durch Aus-, Fort- und Weiterbildung auf das Arbeiten mit künstlicher Intelligenz, Robotern oder anderer fortschrittlicher Technik vorbereitet – und das, obwohl vier von zehn Befragten (41 %) angeben, dass bei ihrer beruflichen Tätigkeit künstliche Intelligenz eingesetzt werden könnte, um Arbeit besser zu erledigen. Aus dieser Gruppe bestätigen 36 Prozent, dass sie künstliche Intelligenz in ihre berufliche Tätigkeit regelmäßig integrieren (mindestens einige Male in der Woche). Die meisten Befragten tun dies allerdings eher sporadisch.

Fragestellung:

„Wie wahrscheinlich ist es, dass die Stelle, die Sie derzeit innehaben, innerhalb der nächsten fünf Jahre aufgrund neuer Technologien, Automatisierung, Roboter oder künstlicher Intelligenz gestrichen wird?“

- „Überhaupt nicht wahrscheinlich“
- „Nicht sehr wahrscheinlich“
- „Ziemlich wahrscheinlich“
- „Sehr wahrscheinlich“



Der Großteil der Befragten kann sich indes nicht vorstellen, in den nächsten Jahren durch die Digitalisierung seine derzeitige Arbeit zu verlieren. 89 Prozent halten es für überhaupt nicht oder für sehr unwahrscheinlich, dass ihre Stelle aufgrund von neuen Technologien, Automatisierung, Robotern oder künstlicher Intelligenz gestrichen wird. Nur sieben Prozent sehen das als sehr wahrscheinlich, vier Prozent für ziemlich wahrscheinlich an. Verglichen mit dem Ergebnis von vor fünf Jahren ist der Anteil derer, die sich Sorgen machen, leicht gewachsen (2023: 11 %, 2018: 7 %) Allerdings: Die uneingeschränkte Sorglosigkeit, dass es überhaupt nicht wahrscheinlich ist, dass eine KI den eigenen Job übernimmt, schwindet: Sie ist von 72 Prozent im Jahr 2018 auf 55 Prozent heute gesunken (-17 Prozentpunkte).

In einer Zeit, in der unterschiedliche Umbrüche in Gesellschaft, Politik und Wirtschaft so massive Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt zur Folge haben wie im Moment, dürfen Unternehmen ihre Mitarbeitenden nicht mit ihren Sorgen, Ängsten und Bedürfnissen allein lassen, wenn sie sie halten und binden wollen. Gerade in Krisen muss der Fokus auf dem Menschen liegen – denn er ist und bleibt das wichtigste Kapital jedes Unternehmens.

Fazit: Bewusste Führung als Weg durch die Krise

Aus den Ergebnissen des Gallup Engagement Index Deutschland 2023 geht hervor, dass sich zu wenige Führungskräfte bewusst mit Führung auseinandersetzen. Mitarbeitende verlassen bei einer Kündigung in der Regel nicht das Unternehmen, für das sie arbeiten – sie verlassen Vorgesetzte. Die aus den Daten gewonnenen Erkenntnisse zeugen einerseits von dem Mangel an Qualität der gegenwärtig erlebten Führung, bietet Unternehmen sowie Führungskräften aber auch eine Möglichkeit zur Selbstreflexion.



Über den Gallup Engagement Index Deutschland

Die wichtigste Langzeitstudie zu den Themen Arbeitsumfeld und Führungskultur in Deutschland

Seit 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 Mitarbeitenden und damit das Engagement und die Motivation bei der Arbeit ist.

Für die jüngste Untersuchung wurden zwischen dem 20. November und 22. Dezember 2023 insgesamt 1.500 zufällig ausgewählte Arbeitnehmende ab 18 Jahren telefonisch interviewt (Dual Frame: Festnetz- und Mobilfunkstichprobe; zufällige Auswahl von Telefonnummern, zufällige Auswahl der Zielperson im Haushalt mittels Geburtstagsverfahren bei mehr als einer relevanten Zielperson pro Haushalt). Die Ergebnisse sind repräsentativ für die Arbeitnehmerschaft in Deutschland ab 18 Jahre.

Über das Beratungsunternehmen Gallup

Gallup ist ein forschungsbasiertes Beratungsunternehmen an der Schnittstelle zwischen Ökonomie und Psychologie. Durch kontinuierliche Forschung in über 150 Ländern und mehr als 85 Jahren Erfahrung in der Verhaltensökonomie verfügt Gallup über ein umfassendes Wissen zu den Einstellungen und Verhaltensweisen von Mitarbeitenden, Kunden/Kundinnen und Lieferanten/Lieferantinnen.

GALLUP®

www.gallup.com/de