

## Pressemitteilung

### **Jeder fünfte Arbeitnehmer hat innerlich gekündigt Beratungsunternehmen Gallup veröffentlicht Engagement Index 2010**

*Berlin, den 9. Februar 2011*

In vielen Unternehmen ignorieren Führungskräfte nach wie vor die zentralen Bedürfnisse und Erwartungen ihrer Mitarbeiter teilweise oder völlig. Die Folge ist eine geringe Motivation der Arbeitnehmer: 21 Prozent weisen keine emotionale Bindung an ihr Unternehmen auf und verhalten sich am Arbeitsplatz destruktiv, d.h. sie zeigen unerwünschtes Verhalten, das zu Lasten der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen geht. Zu diesem Resultat kommt der Gallup Engagement Index 2010, den das Beratungsunternehmen am 9. Februar 2011 in Berlin präsentiert hat und für den knapp 2.000 Arbeitnehmer ab 18 Jahren befragt wurden. Lediglich 13 Prozent der Beschäftigten verfügen über eine hohe emotionale Bindung und sind bereit, sich freiwillig für ihren Arbeitgeber und dessen Ziele einzusetzen. Die große Mehrheit der Arbeitnehmer, insgesamt 66 Prozent, weist lediglich eine geringe emotionale Bindung auf – und leistet nur Dienst nach Vorschrift.

#### *Hohe Folgekosten für Volkswirtschaft und Unternehmen*

Die emotionale Mitarbeiterbindung verharrt damit weiterhin auf einem niedrigen Niveau. Die Ergebnisse haben sich im Vergleich zum Vorjahr nicht wesentlich verändert. Marco Nink, Strategic Consultant bei Gallup, warnt daher: „Durch die daraus resultierenden Produktivitätseinbußen entsteht ein volkswirtschaftlicher Schaden zwischen 121,8 und 125,7 Milliarden Euro.“

Die fehlende Mitarbeitermotivation bekommen die Unternehmen zu spüren: Denn emotional ungebundene Beschäftigte weisen 27,8 Prozent höhere Fehlzeiten auf als ihre emotional gebundenen Kollegen. Durch die zusätzlichen Fehltage entstehen in den Unternehmen Kosten von jährlich 3,7 Milliarden Euro. Für Marco Nink ist die emotionale Mitarbeiterbindung daher ein strategischer Wettbewerbsfaktor: „Je höher die Bindung, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sich ein Mitarbeiter im Sinne seines Arbeitgebers verhält. Und je größer die Anzahl der emotional gebundenen Personen, desto leistungsfähiger ist das Unternehmen.“

#### *Konsequenzen: Mitarbeiterfluktuation und verschenktes Innovationspotenzial*

Marco Nink weiter: „Emotional hoch gebundene Beschäftigte tendieren außerdem dazu, seltener ihren Arbeitgeber zu wechseln. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels stellt die wachsende Wechselbereitschaft eine große Herausforderung für die Wirtschaft dar.“ Verheerend ist die Situation bei den emotional ungebundenen Mitarbeitern: 59 Prozent schließen nicht aus, dass sie ihrem Arbeitgeber in den nächsten zwölf Monaten den Rücken kehren – bei den emotional hoch gebundenen Mitarbeitern sind es nur 7 Prozent. „Fluktuation verursacht enorme Kosten, unter anderem durch den Know-how-Verlust, die Wiederbesetzung von Stellen und Einarbeitungszeiten“, so Marco Nink. „Daher zahlen sich Investitionen in die emotionale Mitarbeiterbindung aus: Bereits geringe Verbesserungen ermöglichen hohe Einsparungen.“

Auch auf die Innovationkraft wirkt sich das Engagement der Mitarbeiter aus. Marco Nink dazu: „Es geht nicht darum, dass Mitarbeiter jeden Tag bahnbrechende Innovationen einbringen. Wichtig für Unternehmen sind die vermeintlich kleinen Ideen der Beschäftigten, wie etwa zur Optimierung von Arbeitsabläufen und Prozessen.“ Die Studie beweist:

Emotional gebundene Mitarbeiter haben im letzten halben Jahr 40,5 Prozent mehr Anregungen für Verbesserungen eingebracht als ihre ungebundenen Kollegen.

Marco Nink: „Erschreckend ist, dass fast jeder Dritte emotional ungebundene Arbeitnehmer in den vergangenen sechs Monaten keine einzige eigene Idee ins Unternehmen getragen hat.“ Der Grund hierfür liegt häufig bei den Führungskräften: Nur 8 Prozent der emotional nicht gebundenen Mitarbeiter mochten der Aussage uneingeschränkt zustimmen, dass ihr Vorgesetzter für neue Ideen und Vorschläge offen ist. In der Gruppe der emotional hoch Gebundenen stimmten 73 Prozent ohne Wenn und Aber zu. „Wer mit seinen Ideen regelmäßig auf taube Ohren stößt, resigniert irgendwann, zieht sich zurück und bringt sich nicht mehr ein“, erklärte Marco Nink.

#### *Führungsverhalten häufig Ursache für mangelnde emotionale Bindung*

Das Verhalten der Führungskräfte ist ein zentraler Faktor für den Grad der emotionalen Mitarbeiterbindung: 45 Prozent der ungebundenen Mitarbeiter – aber nur 3 Prozent der emotional hoch gebundenen Mitarbeiter – würden ihren direkten Vorgesetzten umgehend entlassen, wenn sie die Möglichkeit dazu hätten. Marco Nink: „Diese Personen werden von ihrer Führungskraft vernachlässigt. Beispielsweise fühlen sich emotional ungebundene Mitarbeiter zu selten von ihrem Vorgesetzten eingebunden.“ Der Aussage „Bei der Arbeit scheinen meine Meinungen zu zählen“ stimmten nur 2 Prozent der Mitarbeiter ohne emotionale Bindung uneingeschränkt zu. Bei den emotional hoch gebundenen Arbeitnehmern lag dieser Wert bei 71 Prozent.

„Vor dem Hintergrund der Geschlechterdebatte konnten wir so gut wie keinen Unterschied in der Führungsqualität von männlichen und weiblichen Vorgesetzten nachweisen. Allerdings punkten Frauen mit ihrer Kommunikationsstärke. Sie können ihre Erwartungen an die Mitarbeiter deutlicher zum Ausdruck bringen und erkennen gute Leistungen häufiger an“, fasst Marco Nink zusammen.

Er rät Unternehmen, den geringen Anteil emotional hoch gebundener Beschäftigten in der Belegschaft ernst zu nehmen: „Diese Mitarbeiter arbeiten produktiver, sind innovativer und kundenorientierter.“ Ziel der Unternehmen müsse es daher sein, den Anteil emotional hoch gebundener Mitarbeiter zu erhöhen. Wichtigster Ansatzpunkt sind die Führungskräfte. „Sie müssen sich ihrer eigenen Stärken und Schwächen bewusst werden und ihren Führungsstil am Menschen orientieren, um den Erwartungen und Bedürfnissen ihrer Mitarbeiter gerecht zu werden“, erläutert Marco Nink. „Dann ist der Grad der emotionalen Bindung veränderbar – unabhängig vom Ausgangsniveau.“

#### *Über den Engagement Index Deutschland*

Seit dem Jahr 2001 erstellt Gallup anhand von zwölf Fragen zum Arbeitsplatz und -umfeld, den sogenannten Q12®, jährlich den Engagement Index für Deutschland. Die Studie gibt Auskunft darüber, wie hoch der Grad der emotionalen Bindung von Mitarbeitern und damit für das Engagement und die Motivation bei der Arbeit ist. Für die jüngste Untersuchung wurden 1.920 zufällig ausgewählte Arbeitnehmer ab 18 Jahren im Oktober und November 2010 telefonisch interviewt. Damit sind die Ergebnisse repräsentativ für die Arbeitnehmerschaft in Deutschland.

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

#### **Weitere Informationen erhalten Sie bei:**

Anke Pfeifer

Marketing Coordinator

Tel.: 030-394051-220

E-Mail: [anke\\_pfeifer@gallup.de](mailto:anke_pfeifer@gallup.de)