

Engagement Index Deutschland 2011

Pressegespräch

Marco Nink
20. März 2012

Gallup GmbH, Markgrafenstraße 42, 10117 Berlin, +49 (0) 30 39 40 51 - 0, E-Mail: info@gallup.de

GALLUP

Inhaltsverzeichnis

- Studieninformationen Slide 3
- Rahmenbedingungen Slide 4

- Engagement Index 2011 Slide 8
 - Volkswirtschaftliche Kosten Slide 11
 - Zeitverlauf 2001-2011 Slide 12
 - Fehlzeit Slide 14
 - Innovation Slide 17
 - Mitarbeiterfluktuation und Loyalität Slide 19
 - Weiterempfehlungsbereitschaft Slide 23

- Ursachenforschung Slide 25
- Kontaktdetails Slide 30

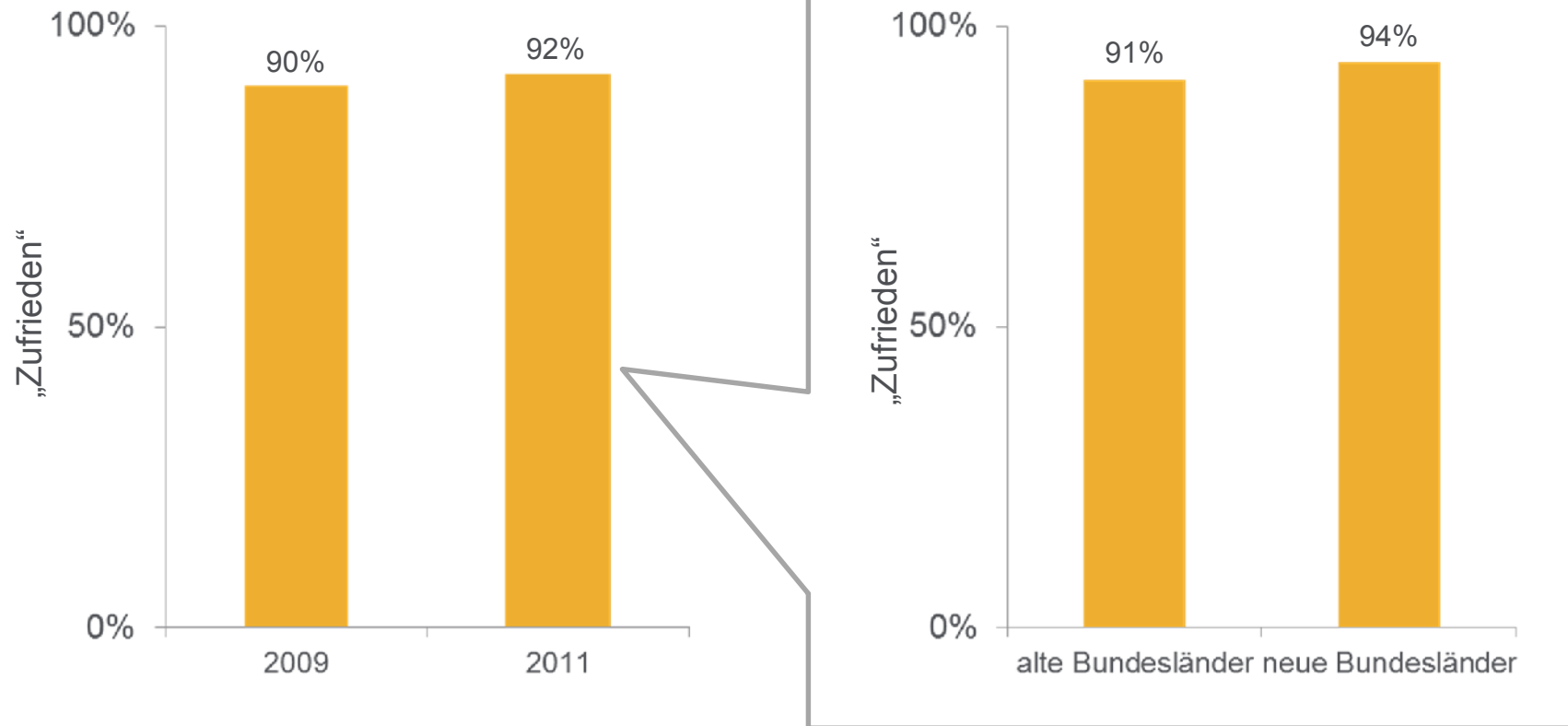
Studieninformation



- Befragung unter **Arbeitnehmer/innen** in Deutschland, die **mindestens 18 Jahre** alt waren. (**Festnetz und Mobiltelefon**)
- Die Auswahl der Befragten erfolgte nach einem mehrstufigen **Zufallsprinzip** (zufällige Auswahl von Telefonnummern pro Bundesland, zufällige Auswahl der Zielperson im Haushalt mittels Last-Birthday-Verfahren).
- Die Befragung erfolgte mittels computergestützter **Telefoninterviews** (CATI).
- Die Feldzeit der Befragung lag **zwischen dem 4. Oktober und 30. Dezember 2011**.
- Insgesamt wurden **1.323 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.

Rahmenbedingungen

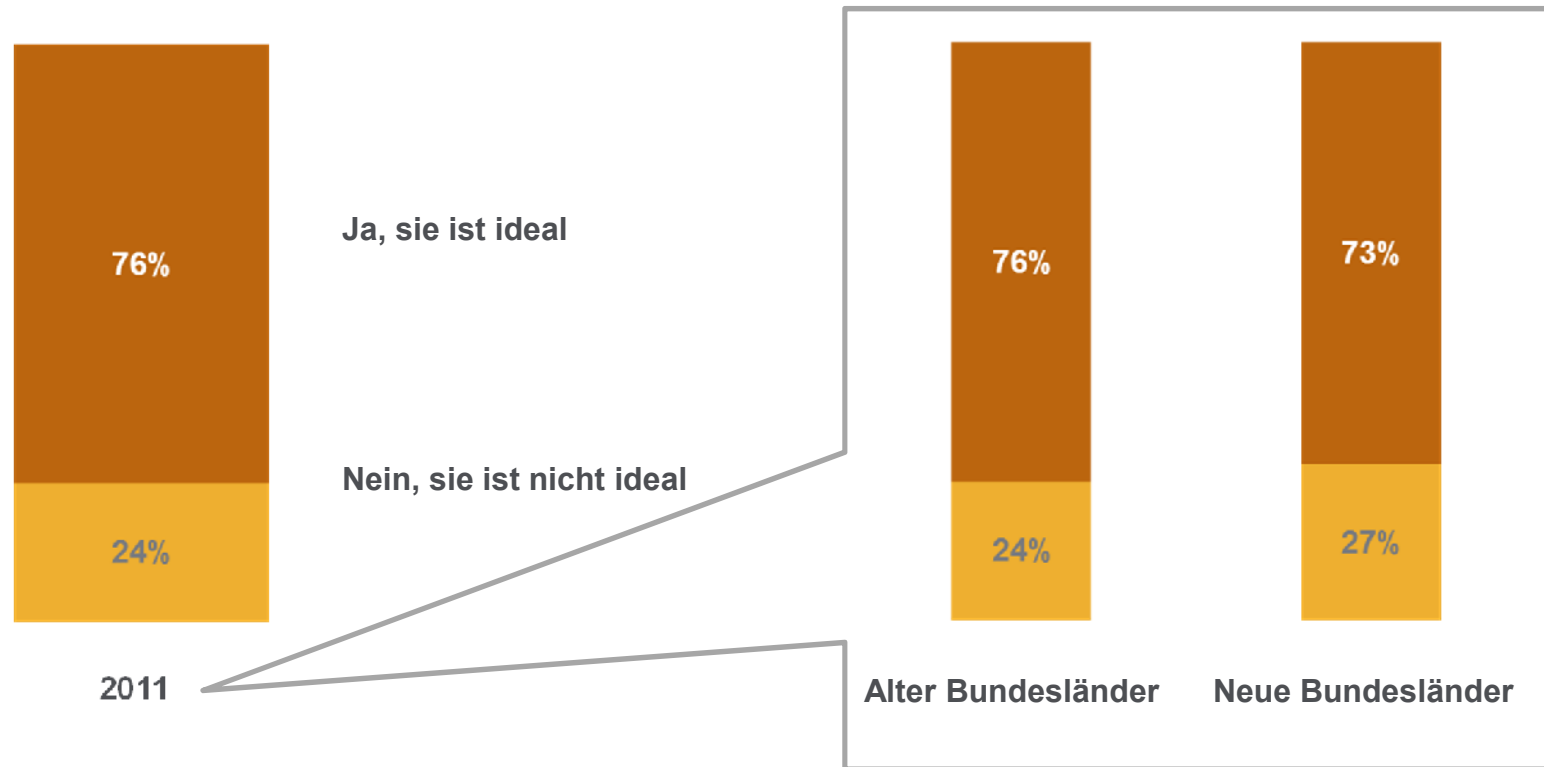
Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit im Zeitverlauf



Fragestellung: „Sind Sie mit Ihrem Job bzw. der Arbeit, die Sie ausführen, zufrieden oder unzufrieden?“ [2011:WP10 205]

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

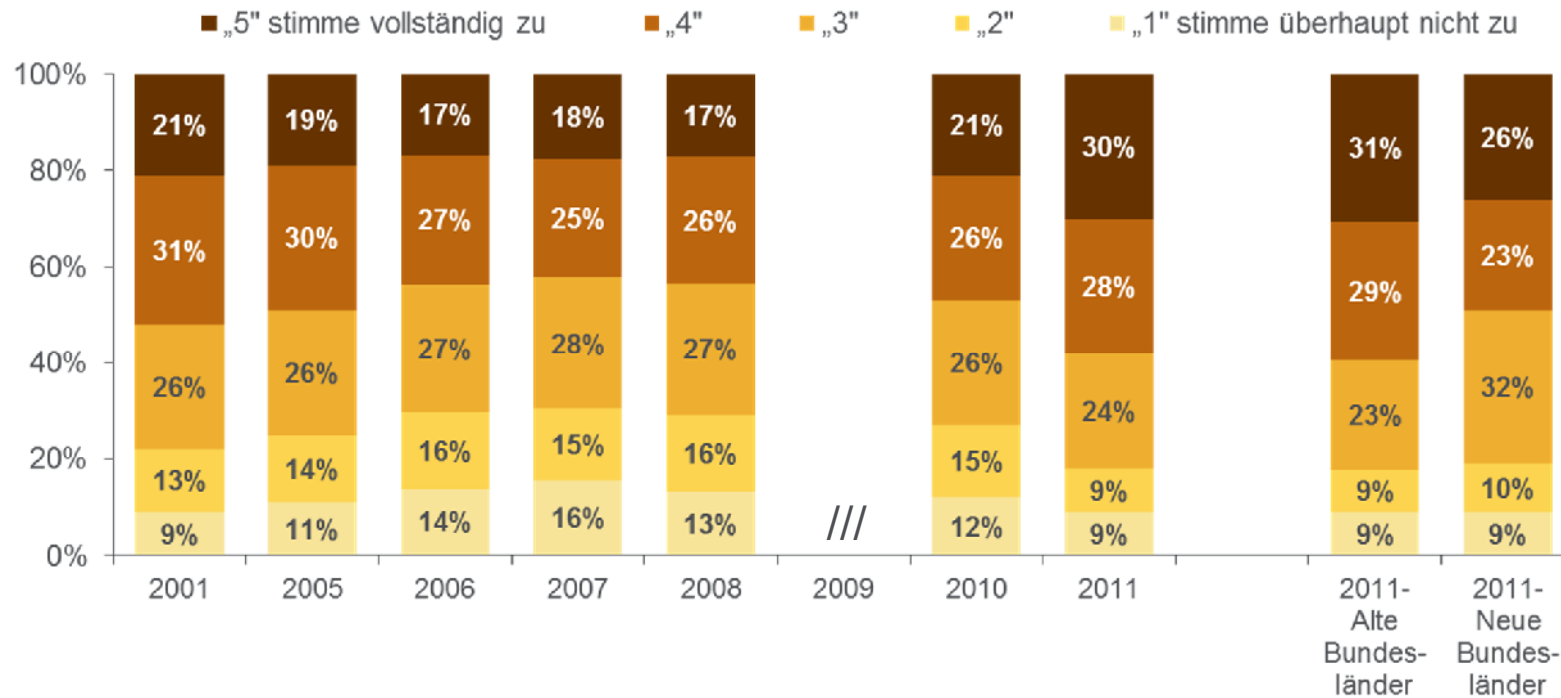
Idelale Tätigkeit? (2011)



Fragestellung: „Würden Sie sagen, dass Ihre Tätigkeit für Sie die ideale Tätigkeit ist, oder nicht?“ [2011:WP 10232]

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

Bewertung der Entlohnung im Zeitverlauf



Top-2-Box	52%	49%	44%	43%	43%	///	48%	58%	60%	49%
-----------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

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

/// in 2009 nicht erhoben

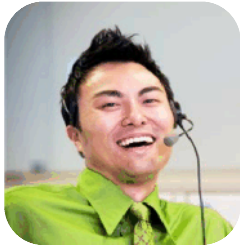
Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

Engagement Index 2011

GALLUP®

Engagement-Kategorien

Die im Rahmen dieser Untersuchung verwendeten Aussagen, die so genannten 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 zum Arbeitsplatz

sind ihrem Arbeitgeber emotional verpflichtet (u.a. loyal, produktiv, geringe Fehltage, geringe Fluktuation, niedrigerer Schwund).



Arbeitnehmer/innen mit geringer emotionaler Bindung zum Arbeitsplatz

leisten „Dienst nach Vorschrift“. Sind zwar produktiv, aber dem Unternehmen nur eingeschränkt emotional verpflichtet (u.a. mehr Fehltage, höhere Fluktuation).



Arbeitnehmer/innen ohne emotionale Bindung zum Arbeitsplatz

Arbeiten aktiv gegen die Interessen des Unternehmens, haben vielleicht auch schon die innere Kündigung vollzogen (physisch präsent – psychisch jedoch nicht; sind mit ihrer Arbeitssituation unglücklich und lassen die Kollegen/Kolleginnen dies wissen).

Engagement Index Deutschland 2011

Status Quo in deutschen Büros und Fabrikhallen

Von je 100 Beschäftigten in einem durchschnittlichen Unternehmen weisen eine

hohe emotionale Bindung

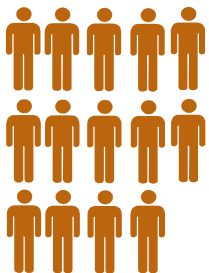
, geringe emotionale Bindung

und

keine emotionale Bindung

auf:

14 Personen



63 Personen



23 Personen



Hochgerechnet auf die erwerbstätige Bevölkerung:

4,778 Millionen Personen

21,499 Millionen Personen

7,849 Millionen Personen

Grundlage: 34,125 Millionen Erwerbstätige ab 18 Jahre (ohne Selbständige, mithelfende Familienangehörige) im Jahr 2010; Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden
Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre (n=1.287)

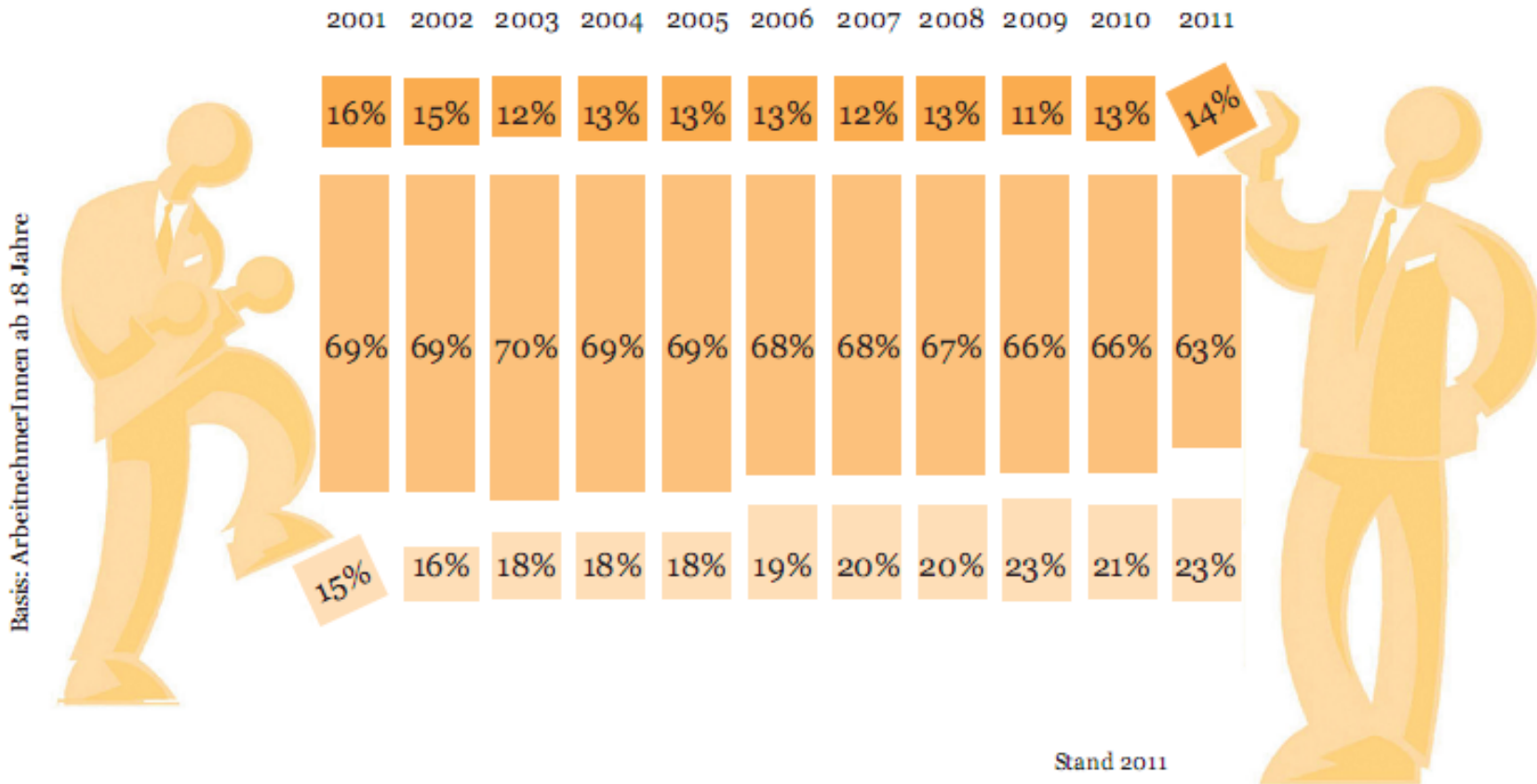
Volkswirtschaftliche Kosten

Die volkswirtschaftlichen Kosten aufgrund von innerer Kündigung belaufen sich auf eine Summe zwischen **122,3** und **124,0** Milliarden Euro jährlich.



Der Engagement Index Deutschland 2001 - 2011

hohe
 geringe } emotionale
 keine } Bindung



Welche Unterschiede lassen sich zwischen den drei Gruppen finden?

Fehlzeit

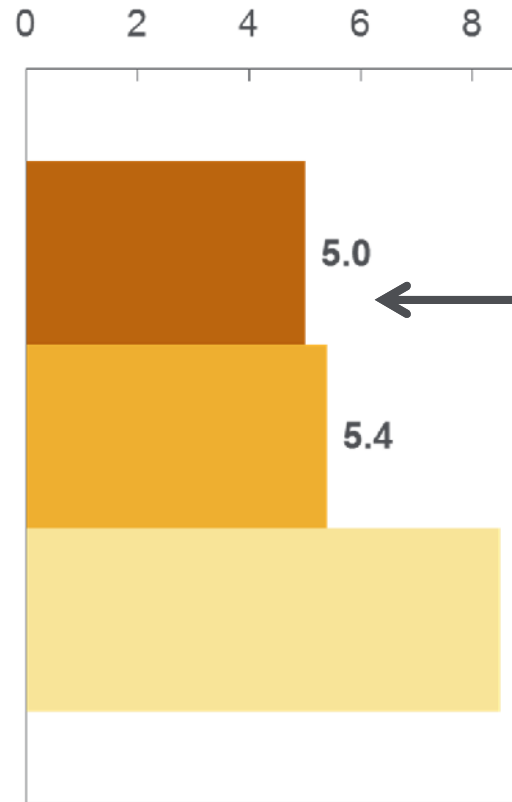
GALLUP

Fehlzeit aufgrund von Krankheit oder Unwohlsein (2011)* nach dem Grad der emotionalen Bindung

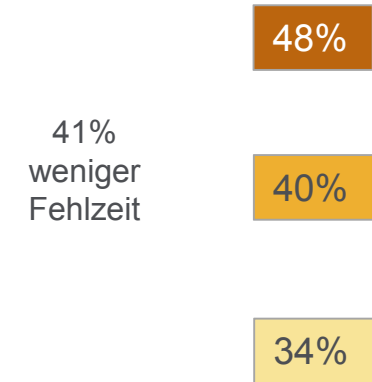
Fragestellung:

„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



Anteil der Arbeitnehmer/innen, die keine Fehlzeit aufweisen:



Ø 2011: 6,0 Tage
 39% der Arbeitnehmer/innen haben in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit keinen Tag gefehlt.
 *Ohne Berücksichtigung von Langzeitkranken (90 oder mehr Krankheitstage pro Jahr)

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

Kosten durch Fehlzeit

- Der deutschen Wirtschaft entstehen durch fehlende oder nur geringe emotionale Bindung der Beschäftigten zu ihrem Unternehmen Kosten in Höhe von 10,5 Milliarden Euro im Jahr – nur aufgrund von Fehlzeit (36 Millionen Fehltage).*
- 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 (5,0 Tage pro Jahr), so würde dies eine Kostenentlastung in folgender Höhe ausmachen:

<u>Mitarbeiteranzahl</u>	<u>Jährliche Einsparung</u>
500 Mitarbeiter	153.000 Euro
2.000 Mitarbeiter	614.000 Euro
30.000 Mitarbeiter	9.200.000 Euro

*Berechnungsgrundlage: 34,125 Millionen Erwerbstätige ab 18 Jahre (ohne Selbständige, mithelfende Familienangehörige) gemäß Statistischem Bundesamt, davon weisen 14 Prozent eine hohe emotionale Bindung an ihr Unternehmen auf, 63 Prozent eine geringe emotionale Bindung und 23 Prozent keine emotionale Bindung auf. Die Anzahl der Fehltage basiert auf der Selbstauskunft der Befragten. Die durchschnittlichen Arbeitskosten pro Stunde betragen laut dem Institut der deutschen Wirtschaft 36,28 Euro. Jeder Fehltag verursacht damit Kosten in Höhe von 290,24 Euro.

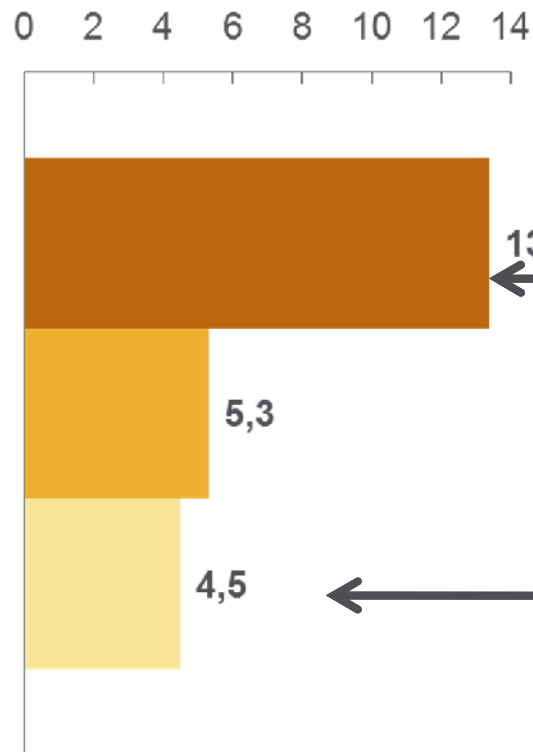
Innovationen

GALLUP®

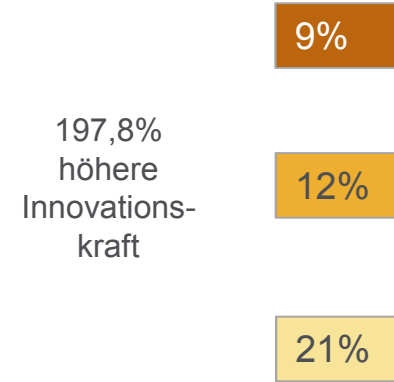
Innovationen (2011) nach dem Grad der emotionalen Bindung

Fragestellung:

„Wie viele Ihrer Ideen haben Sie in den letzten sechs Monaten ausdrücklich Ihrem Vorgesetzten/ Ihrer Vorgesetzten vorgestellt?“



Anteil der Arbeitnehmer/innen, die in den letzten sechs Monaten keine Idee eingebracht haben:



- Hohe Bindung
- Geringe Bindung
- Keine Bindung

Ø Ideen/Vorschläge pro Mitarbeiter innerhalb von sechs Monaten: 6,2

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

Mitarbeiterfluktuation und Loyalität

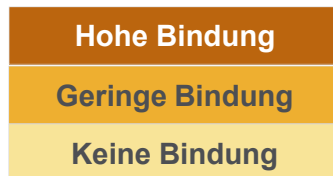
GALLUP®

Fluktuationsneigung (2011) nach dem Grad der emotionalen Bindung

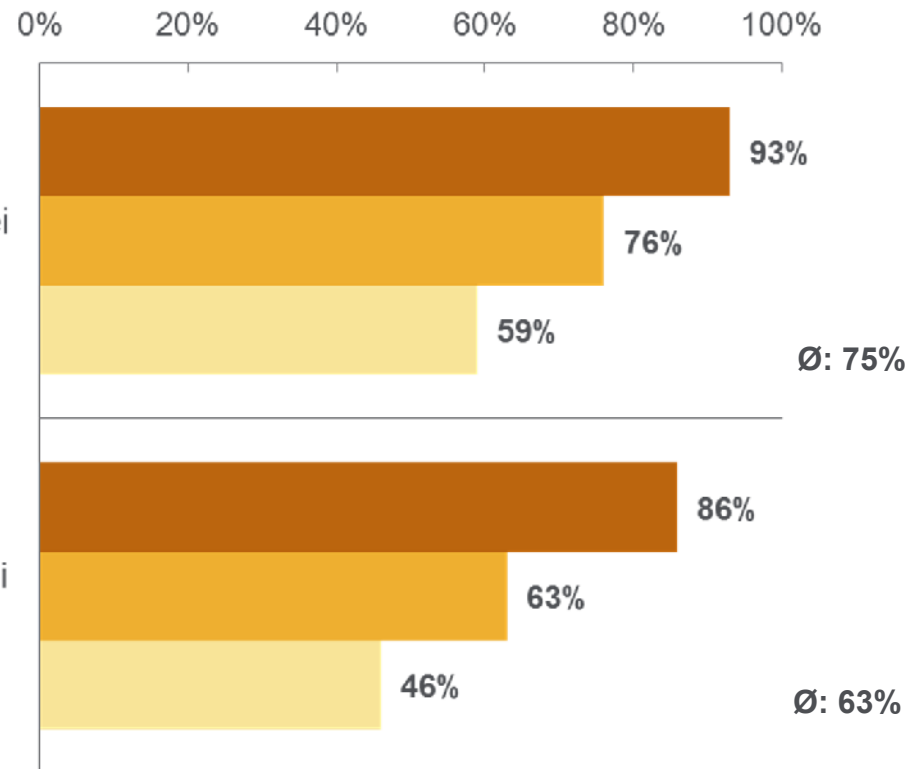
Aussagen:

„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.“



%5 = Top-Box („stimme vollständig zu“) auf einer Fünf-Punkte-Skala



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

Fluktuationsneigung (2011) und die damit verbundenen Fluktuationskosten (1)

- 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	1.2 Millionen Euro
2.000 Mitarbeiter	4.7 Millionen Euro
30.000 Mitarbeiter	70.8 Millionen Euro

Die durchschnittlichen Fluktuationskosten wurden auf der Grundlage von Daten des Statistischen Bundesamtes für die Bundesrepublik Deutschland aus dem Jahr 2011 (volkswirtschaftliche Gesamtrechnung, Inlandsproduktrechnung, Erste Ergebnisse, Fachserie 18 Reihe 1.1) 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 36.168 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 drei Jahren noch bei meiner derzeitigen Firma zu sein.“ bedingungslos widersprechen (Bottom-Box auf einer Fünf-Punkte-Skala). Von den Mitarbeitern mit hoher emotionaler Bindung widersprechen acht Prozent, von jenen mit geringer emotionaler Bindung tun dies 14 Prozent und bei Beschäftigten ohne Bindung sind es 26 Prozent.

Fluktuationsneigung (2011) und die damit verbundenen Fluktuationskosten (2)

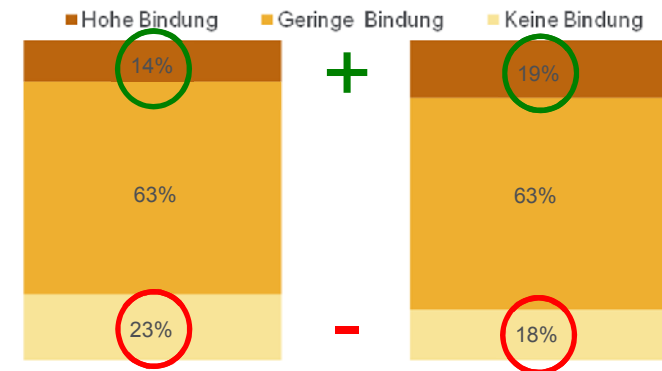
- Reduziert ein Unternehmen mit der untenstehenden Anzahl an Beschäftigten den Anteil seiner Mitarbeiter ohne emotionale Bindung um fünf Prozentpunkte (von 23 auf 18 Prozent) und erhöht gleichzeitig den Anteil seiner Mitarbeiter mit hoher emotionaler Bindung um fünf Prozentpunkte (von 14 auf 19 Prozent), reduzieren sich die Fluktuationskosten wie folgt:

Mitarbeiteranzahl

500 Mitarbeiter
2.000 Mitarbeiter
30.000 Mitarbeiter

Einsparungspotenzial

74.000 Euro
267.000 Euro
4.000.000 Euro



Die durchschnittlichen Fluktuationskosten wurden auf der Grundlage von Daten des Statistischen Bundesamtes für die Bundesrepublik Deutschland aus dem Jahr 2011 (volkswirtschaftliche Gesamtrechnung, Inlandsproduktrechnung, Erste Ergebnisse, Fachserie 18 Reihe 1.1) 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 36.168 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 drei Jahren noch bei meiner derzeitigen Firma zu sein.“ bedingungslos widersprechen (Bottom-Box auf einer Fünf-Punkte-Skala). Von den Mitarbeitern mit hoher emotionaler Bindung widersprechen acht Prozent, von jenen mit geringer emotionaler Bindung tun dies 14 Prozent und bei Beschäftigten ohne Bindung sind es 26 Prozent.

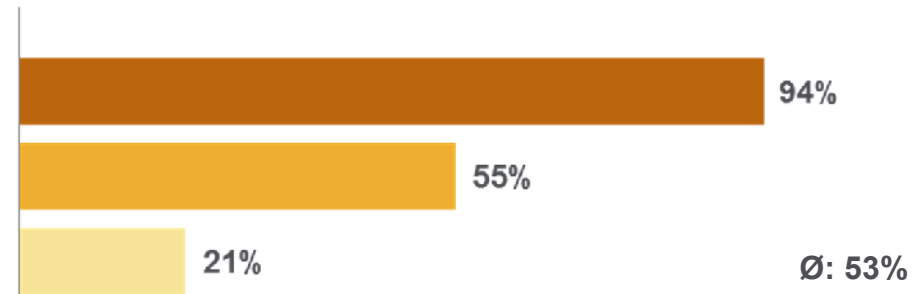
Weiterempfehlungsbereitschaft

Empfehlungsmarketing (2011) nach dem Grad der emotionalen Bindung

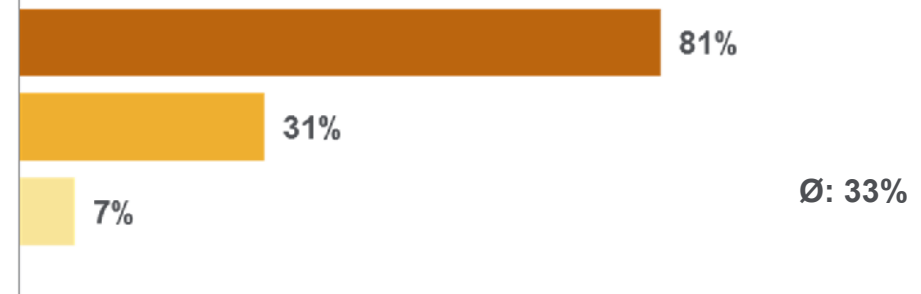
%5 = Top-Box („stimme vollständig zu“) auf einer Fünf-Punkte-Skala

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

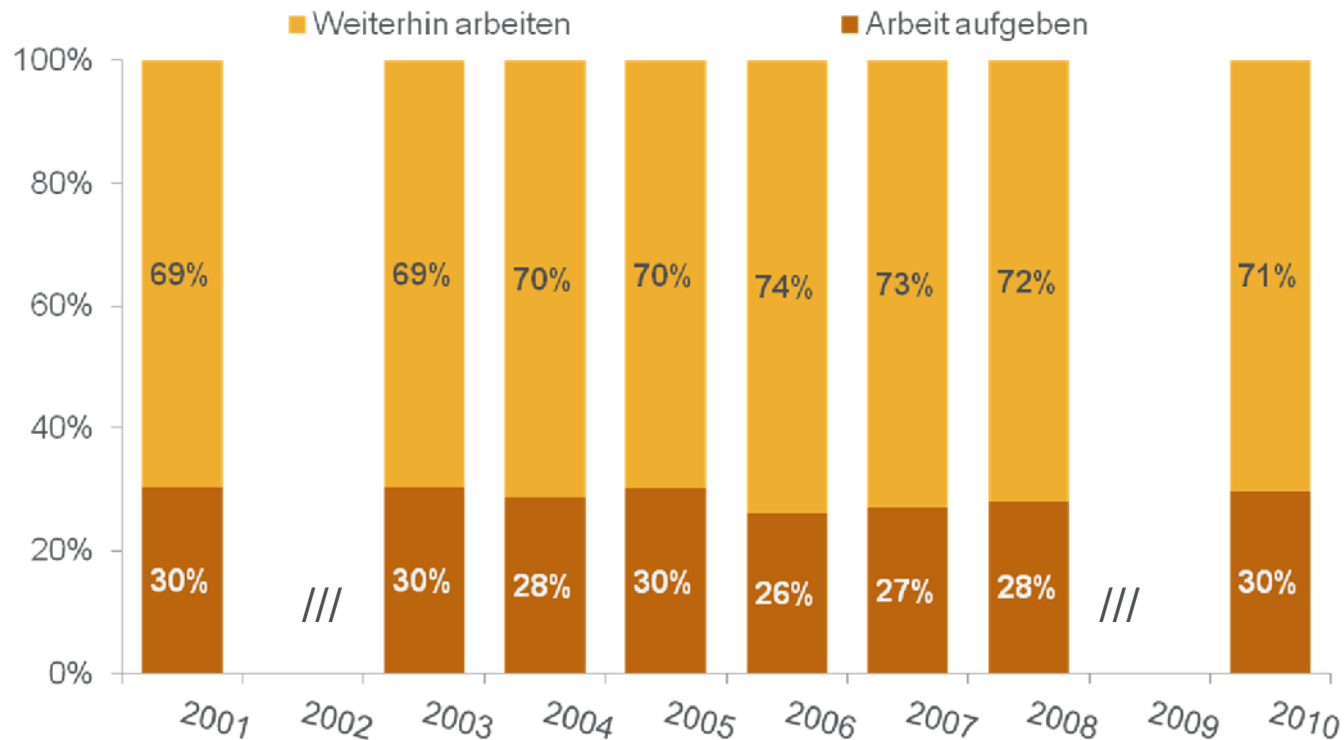
Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

Ursachenforschung

GALLUP®

Stellenwert von Arbeit in unserer Gesellschaft im Zeitverlauf

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?“

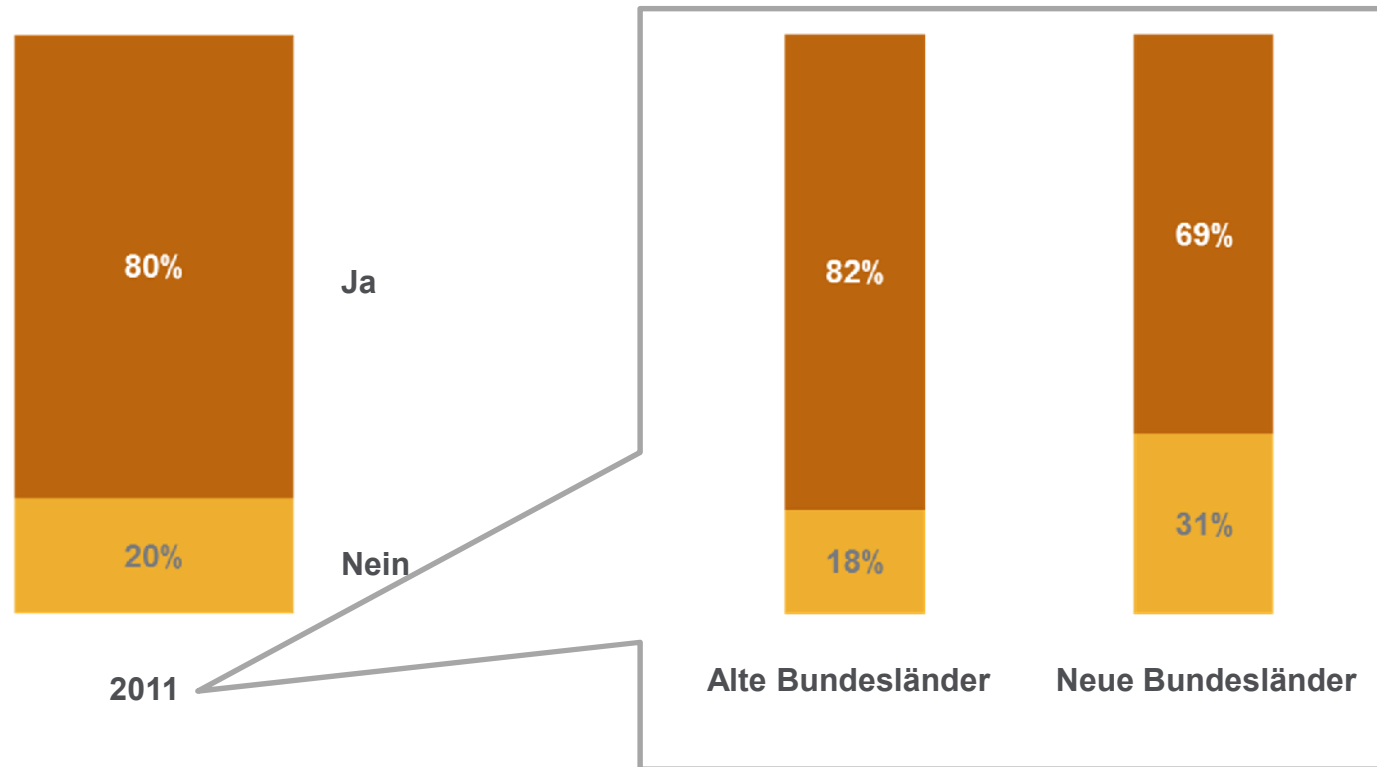


/// in 2002 und 2009 nicht erhoben

Hinweis: Auf Grund gerundeter Prozente 100% \pm 1%

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

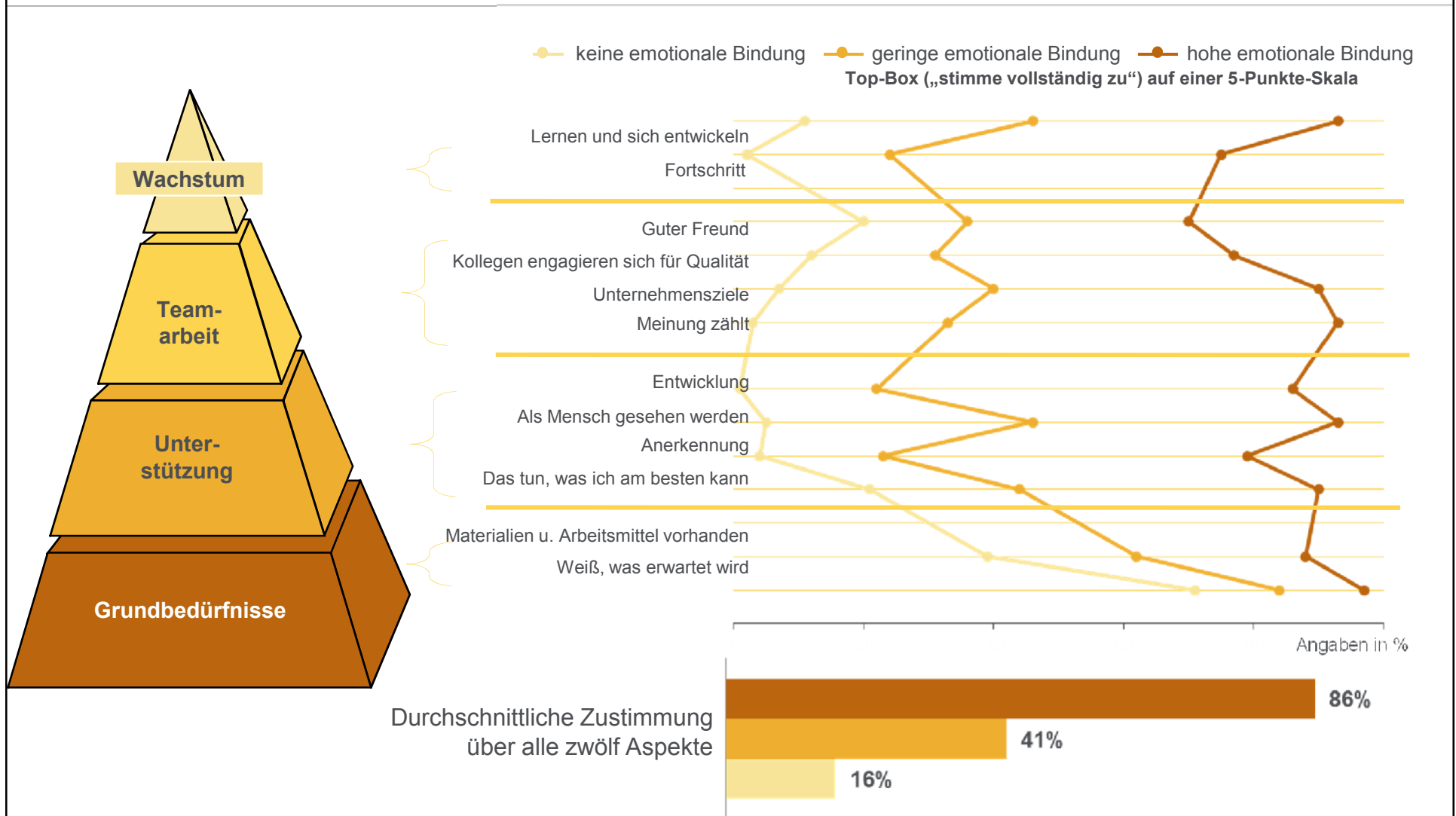
Harte Arbeit zahlt sich aus? (2011)



Fragestellung: „Können Menschen in diesem Land weiterkommen, wenn sie hart arbeiten oder nicht?“ [2011:WP 128]

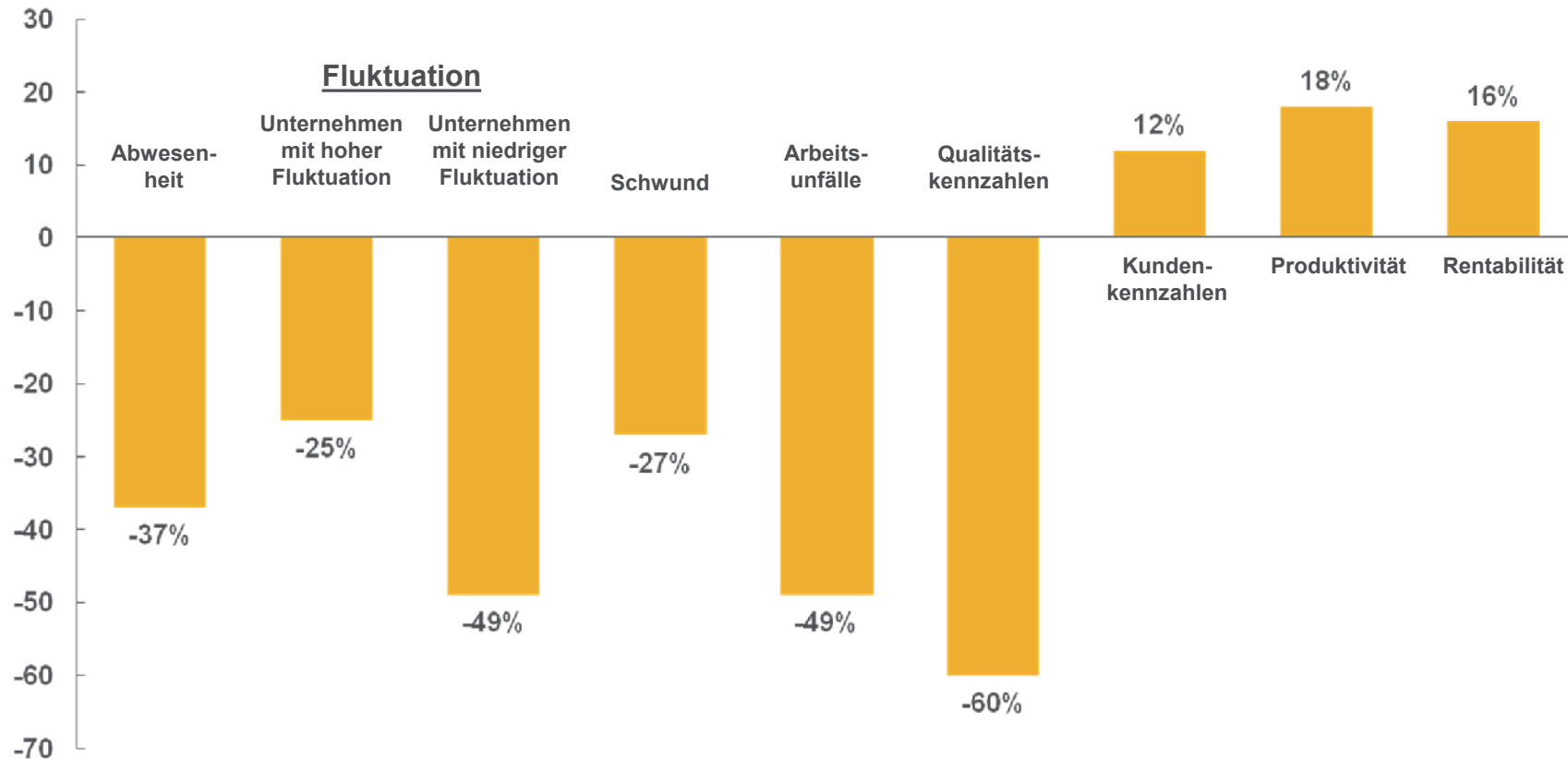
Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

Erfüllung der Erwartungen und Bedürfnisse am Arbeitsplatz nach dem Grad der emotionalen Mitarbeiterbindung



Zusammenhang zwischen Mitarbeiterbindung und Unternehmenskennzahlen

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



Basis: 152 Unternehmen aus 44 Branchen mit fast einer Millionen Mitarbeitern aus 26 Ländern.

Kontakt details

Weitere Informationen erhalten Sie bei unserer Pressestelle unter:

GALLUP®
Markgrafenstraße 42
10117 Berlin

Tel.: 030 / 39 40 51 – 0
Fax: 030 / 39 40 51 – 101
Mail: info@gallup.de

Ansprechpartner:
Anke Pfeifer

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.