

Innere Kündigung bedroht Innovationsfähigkeit deutscher Unternehmen **Beratungsunternehmen Gallup veröffentlicht Engagement Index 2012**

Berlin, 6. März 2013

Deutsche Arbeitnehmer sind nur wenig an ihren Arbeitgeber gebunden: Fast ein Viertel (24%) der Beschäftigten in Deutschland hat innerlich bereits gekündigt. 61% machen Dienst nach Vorschrift. Nur 15% der Mitarbeiter haben eine hohe emotionale Bindung an ihren Arbeitgeber und sind bereit, sich freiwillig für dessen Ziele einzusetzen. Das ist das alarmierende Ergebnis des Gallup Engagement Index 2012, den das Beratungsunternehmen am 6. März in Berlin vorgestellt hat. Die repräsentative Studie, für die 2.198 Arbeitnehmer telefonisch befragt wurden, gibt Auskunft über Engagement und Motivation bei der Arbeit.

„Die Folgen mangelnder Mitarbeiterbindung, für die Leistungsfähigkeit der Unternehmen sind erheblich“, sagt Marco Nink, Strategic Consultant bei Gallup, „wer sich emotional nicht an sein Unternehmen gebunden fühlt, zeigt weniger Eigeninitiative, Leistungsbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein – und ist häufiger krank.“ Im vergangenen Jahr verbuchten Beschäftigte ohne emotionale Bindung im Schnitt 76% oder 3,1 Fehltage mehr als emotional hoch gebundene Mitarbeiter. Der deutschen Wirtschaft entstehen aufgrund von Fehlzeiten durch fehlende oder geringe emotionale Bindung der Beschäftigten jährlich Kosten in Höhe von 18,3 Milliarden Euro.

Hohe Folgekosten für Unternehmen und Volkswirtschaft

Fakt ist: Die innere Kündigung verursacht erheblichen volkswirtschaftlichen Schaden. Gallup-Hochrechnungen beziffern die jährlichen Kosten durch Produktivitätseinbußen auf 112 bis 138 Milliarden Euro. Außerdem sind emotional ungebundene Mitarbeiter eher zum Arbeitgeberwechsel bereit: Der Aussage „Ich beabsichtige, heute in einem Jahr noch bei meiner derzeitigen Firma zu sein.“ stimmen 93% der emotional hoch gebundenen, aber nur 58% der ungebundenen Mitarbeiter zu. Die Folgen ungewollter Fluktuation reichen vom Aufwand für Neuausschreibung, Auswahlverfahren und Einarbeitung bis hin zum Know-how-Verlust und Kundenabwanderung. Auch auf die Stimmung und die Motivation der verbleibenden Beschäftigten wirkt sich eine hohe Kündigungsrate negativ aus.

Ungebundene Mitarbeiter ohne neue Ideen

Gravierende Auswirkungen hat eine mangelnde Bindung der Mitarbeiter aber auch auf die Innovationskraft von Unternehmen. Nink: „Die Studie belegt, dass emotional gebundene Mitarbeiter im Schnitt 45% mehr Anregungen für Verbesserungen im Unternehmen einbringen, als ihre ungebundenen Kollegen“. Dagegen hat mehr als die Hälfte der emotional ungebundenen Arbeitnehmer in den vergangenen 12 Monaten keine einzige eigene Idee ins Unternehmen getragen. „Dabei geht es nicht darum, dass Mitarbeiter jeden Tag bahnbrechende Innovationen hervorbringen“, erklärt Gallup-Studienleiter Marco Nink, „von entscheidender Bedeutung sind auch die vielen vermeintlich kleinen Ideen der Beschäftigten, etwa zur Optimierung von Arbeitsabläufen und Prozessen.“ Dazu kommt: Emotional gebundene Mitarbeiter haben nicht nur mehr, sondern auch bessere Ideen: 51% der Befragten in dieser Gruppe berichten, dass ihre Vorschläge bereits umgesetzt wurden, bei

den emotional nicht gebundenen Kollegen liegt die Umsetzungsquote nur bei 27%. Die Vorschläge von emotional hoch gebundenen Mitarbeitern führten in 89% der Fälle zu Einsparungen, mehr Umsatz oder zu höherer Effizienz. Bei Vorschlägen von Beschäftigten ohne emotionale Bindung hatten nur 73% der Ideen einen positiven Effekt.

Führungsverhalten ist für Mitarbeiterbindung verantwortlich

Die Ursachen für geringe emotionale Mitarbeiterbindung lassen sich in der Regel auf Defizite in der Personalführung zurückführen. Viele Arbeitnehmer steigen hoch motiviert in ein Unternehmen ein, werden dann aber zunehmend desillusioniert, verabschieden sich irgendwann ganz aus dem Unternehmen und kündigen innerlich. Die Hauptrolle in diesem Prozess spielt fast immer der direkte Vorgesetzte. Nink: „Aus motivierten Leuten werden Verweigerer wenn ihre Bedürfnisse und Erwartungen bei der Arbeit über einen längeren Zeitraum ignoriert werden. Man fragt sie nicht nach ihrer Meinung, gibt ihnen weder positives Feedback noch eine konstruktive Rückmeldung zur Arbeitsleistung und interessiert sich nicht für sie als Mensch.“

Der große Einfluss guter oder schlechter Führung wird beim Thema Innovationskultur besonders deutlich: So stimmen nur 9% der emotional nicht gebundenen Mitarbeiter der Aussage uneingeschränkt zu, dass ihr Vorgesetzter für neue Ideen und Vorschläge offen ist - in der Gruppe der emotional hoch Gebundenen sind es 85%. „Wer mit seinen Ideen regelmäßig auf taube Ohren stößt, resigniert irgendwann, zieht sich zurück und bringt sich nicht mehr ein“, warnt Experte Marco Nink, „nur wenn die Führungskraft für die Mitarbeiter erreichbar ist, sich Zeit nimmt und eine vertrauensvolle Umgebung schafft, können aus Ideen wirkliche Innovationen entstehen“.

Immer mehr Arbeitnehmer driften in die innere Kündigung ab

Doch die Realität sieht in vielen Unternehmen anders aus. Immer mehr Arbeitnehmer driften in die innere Kündigung ab. Bei der ersten Erhebung des Engagement Index im Jahr 2001 zählten nur 15% der deutschen Beschäftigten zur Gruppe der „emotional nicht gebundenen Mitarbeiter“. Im Jahr 2007 lag dieser Anteil bereits bei 20% und erreichte 2012 mit 24% einen Höchststand. „Das hat auch mit dem demographischen Wandel zu tun“, erklärt Nink. Der Anteil der abhängig Beschäftigten im Alter von 50+ (Babyboomer) hat sich zwischen 2001 und 2011 von 21% auf fast 29% erhöht. Gerade die Generation der Baby Boomer ist es jedoch, die mit 29% von allen Altersgruppen den höchsten Anteil an Inneren Kündigern aufweist (Generation X 23%; Generation Y 18%). Bei zentralen Faktoren, die über die emotionale Mitarbeiterbindung entscheiden (u.a. Feedback von Vorgesetzten, das Gefühl unterstützt und gefördert zu werden bzw. zu lernen und sich weiterzuentwickeln, als Mensch gesehen werden) weisen die Baby Boomer wesentlich schlechtere Werte auf als die Generation Y. Nink: „Die ältere Arbeitnehmergeneration fühlt sich vernachlässigt. Die Baby Boomer stellen einen nicht unerheblichen Teil der Arbeitnehmer, verschwinden aber durch die nachfolgenden Generationen zunehmend vom Aufmerksamkeits-Radar. Man könnte sie als vergessene Generation am Arbeitsplatz bezeichnen.“

„Die Unternehmen müssen sich dringend um mehr Mitarbeiterbindung kümmern – bei allen Beschäftigtengruppen“, warnt Gallup-Studienleiter Nink, „sonst droht auf breiter Linie ein Verlust der Wettbewerbsfähigkeit“. Sein Fazit: „Unternehmen dürfen ihr Humankapital nicht vernachlässigen und müssen dem Führungsverhalten größere Bedeutung beimessen. Der Erfolg eines Unternehmens hängt von verschiedenen Faktoren ab. Dabei wird einer oft übersehen: Die Mitarbeiter!“

Über den Engagement Index Deutschland

Seit dem Jahr 2001 erstellt Gallup jährlich, anhand von zwölf Fragen zum Arbeitsplatz und -umfeld, den sogenannten Q¹²®, den Engagement Index für Deutschland. Die Studie gibt Auskunft darüber, wie hoch der Grad der emotionalen Bindung von Mitarbeitern und damit das Engagement und die Motivation bei der Arbeit ist. Für die jüngste Untersuchung wurden

2.198 zufällig ausgewählte Arbeitnehmer ab 18 Jahren von August bis Dezember 2012 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.

Ausführliche Informationen zum Gallup Engagement Index 2012 erhalten Sie ab Dienstag, 6. März 2012, 13 Uhr unter:

<http://www.gallup.com/strategicconsulting/158162/gallup-engagement-index.aspx>

Gern können Sie uns bei weiteren Fragen direkt kontaktieren:

Anke Pfeifer
Marketing Consultant
Tel.: 030-394051-220
E-Mail: anke_pfeifer@gallup.de