

ENGAGEMENT INDEX DEUTSCHLAND 2015

PRESSEGESPRÄCH

16. MÄRZ 2016

MARCO NINK

Gallup GmbH, Markgrafenstraße 42, 10117 Berlin

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

E-Mail: info@gallup.de



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, zufällige Auswahl der Zielperson im Haushalt mittels Next-Birthday-Verfahren).



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



Die Feldzeit der Studie lag zwischen dem **25. März und 27. April 2015** sowie dem **2. November und 4. Dezember 2015**.



Insgesamt wurden **1.429 Arbeitnehmer/innen** befragt.



Geringe Abweichungen der Soll-Struktur wurden durch Gewichtung ausgeglichen (Basis: Statistisches Bundesamt).

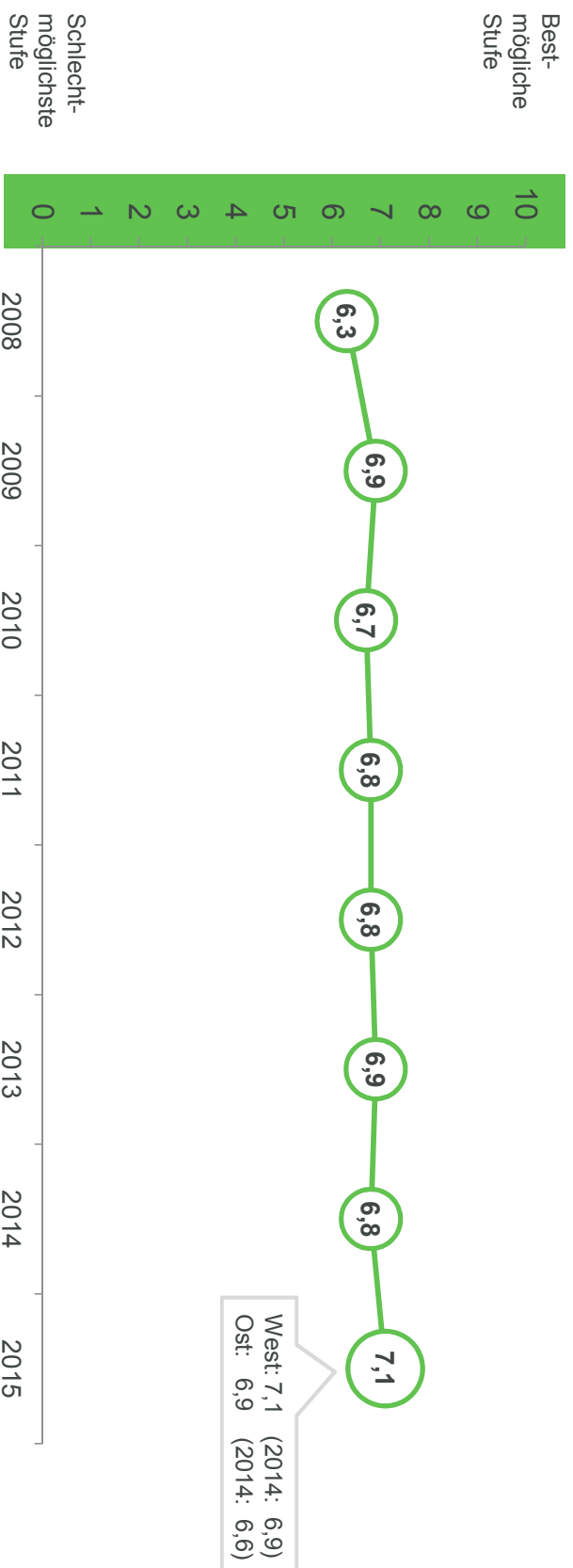


Die vorliegenden Ergebnisse sind **repräsentativ** für die Arbeitnehmerschaft in Deutschland ab 18 Jahre.

DIE RAHMENBEDINGUNGEN

HOHE LEBENSZUFRIEDENHEIT DER ARBEITNEHMER

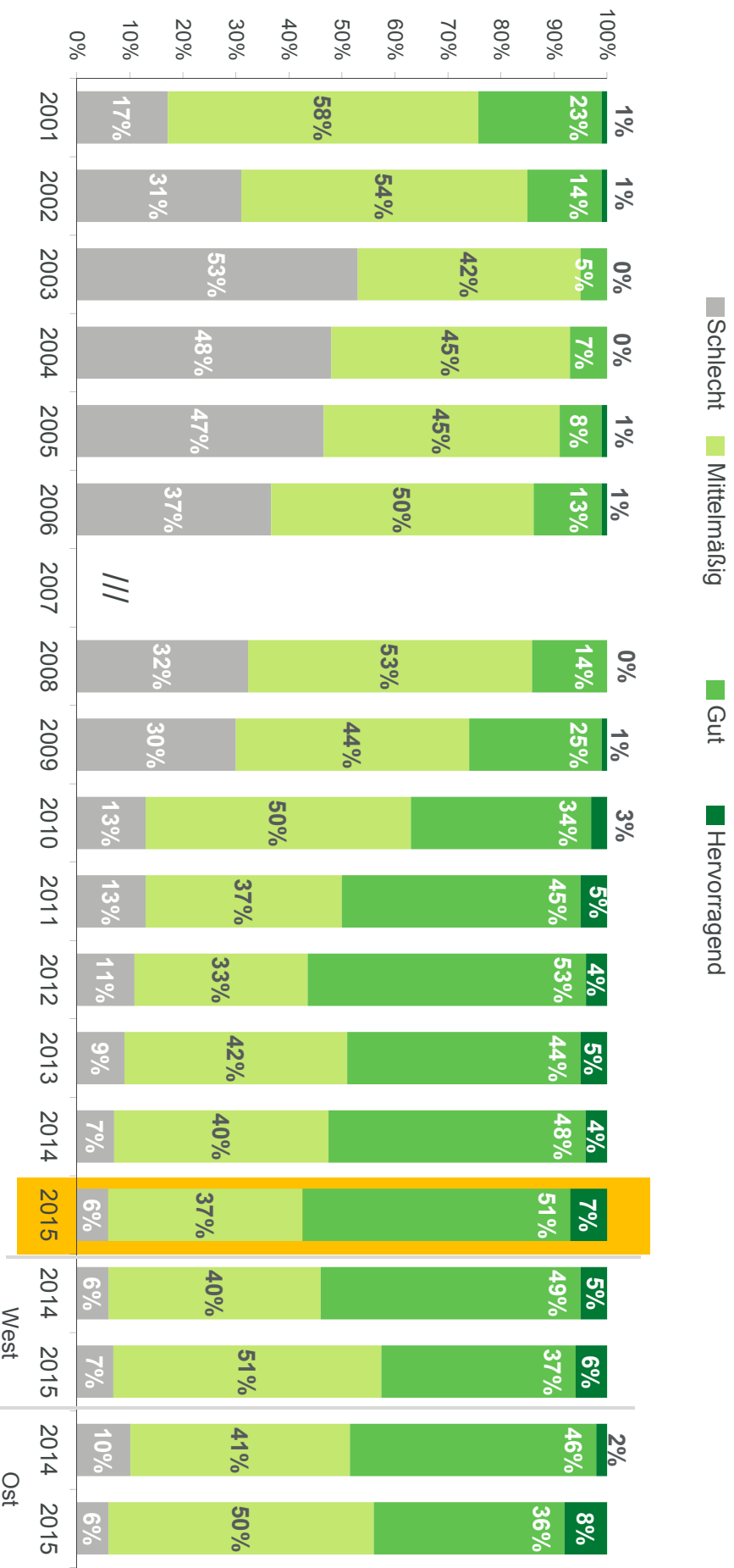
Auf einer Skala von „0“ bis „10“ liegt die Lebenszufriedenheit der Arbeitnehmer/innen in Deutschland im Schnitt bei 7,1.



Fragestellung: „Bitte stellen Sie sich eine Leiter vor, bei der die Stufen nummeriert sind. 0 ist ganz unten und 10 ganz oben. Angenommen, die oberste Stufe bedeutet das bestmögliche Leben, das Sie führen könnten, und die unterste Stufe das schlechtmögliche Leben, das Sie führen könnten. Auf welcher Stufe der Leiter sehen Sie sich zurzeit?“

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

POSITIVE WIRTSCHAFTLICHE GRUNDSTIMMUNG

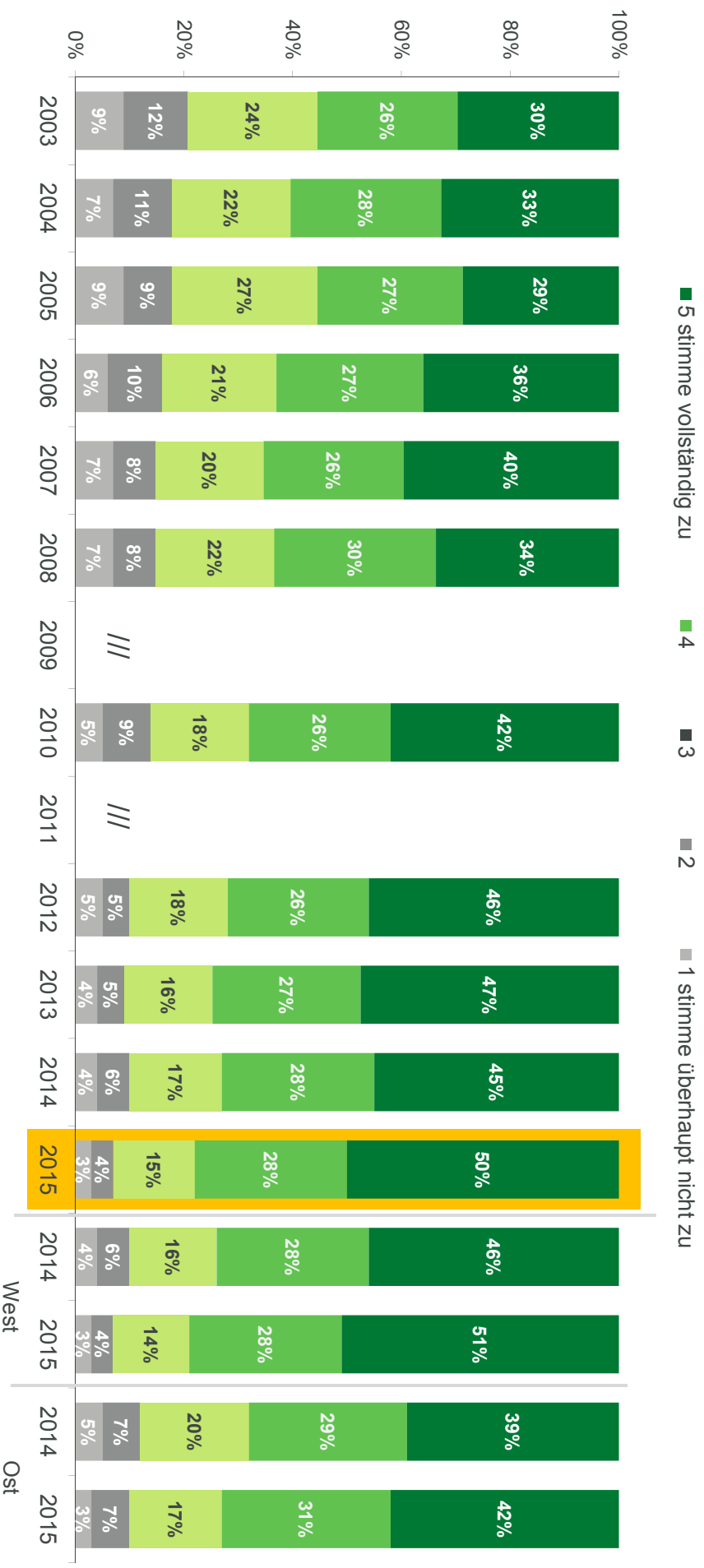


Fragestellung: „Wie würden Sie heute die Wirtschaftslage in diesem Land einschätzen?“

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

/// in 2007 nicht erhoben

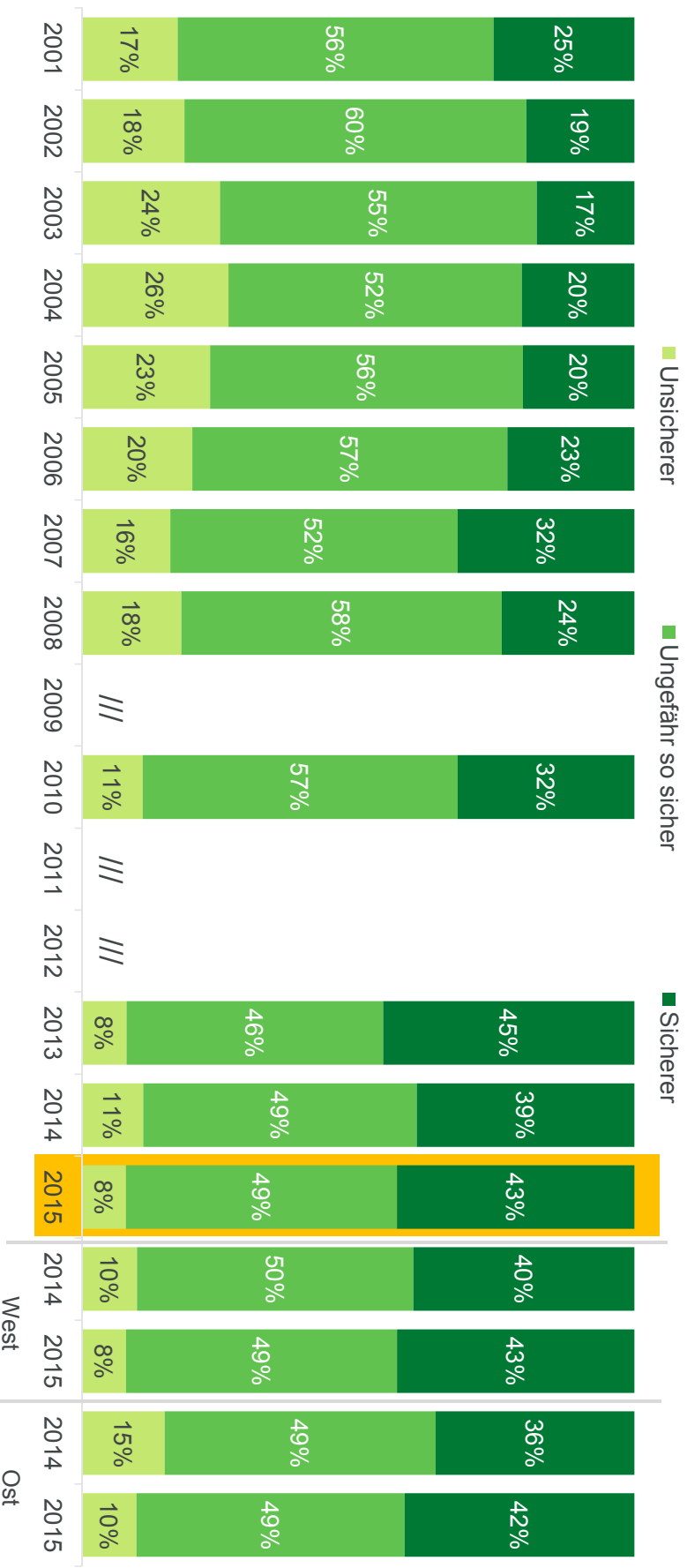
VERTRAUEN IN DIE ZUKUNFT DES ARBEITGEBERS NIMMT WEITER ZU



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

/// in 2009 und 2011 nicht erhoben
Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

NACH WIE VOR KAUM ZITTERN UM DEN JOB



Fragestellung: „Wenn Sie über Ihren Arbeitsplatz nachdenken, würden Sie sagen, dass er sicherer, unsicherer oder ungefähr so sicher ist wie vor einem Jahr?“

/// in 2009, 2011 und 2012 nicht erhoben
Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

POSITIVE ARBEITSEINSTELLUNG UND HOHE ZUFRIEDENHEIT MIT DEN RAHMENBEDINGUNGEN

Positive Arbeitseinstellung

„Weiter arbeiten“

74%

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?“

„Auf den Tag freuen“

66%

Fragestellung:
„Wenn Sie morgens aufstehen und an die Arbeit denken, freuen Sie sich dann auf den Tag oder auf den Feierabend?“

Hohe Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen

Top-2-Box
(5-Punkte Skala)

73%

Fragestellung:
„Auf einer 5-Punkte-Skala, wobei 5 „äußerst zufrieden“ und 1 „überhaupt nicht zufrieden“ bedeutet, wie zufrieden sind Sie insgesamt damit, bei Ihrer Firma zu arbeiten?“

Materiell zufrieden im Job

Top-2-Box
(5-Punkte Skala)

58%

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

Top-2-Box
(5-Punkte Skala)

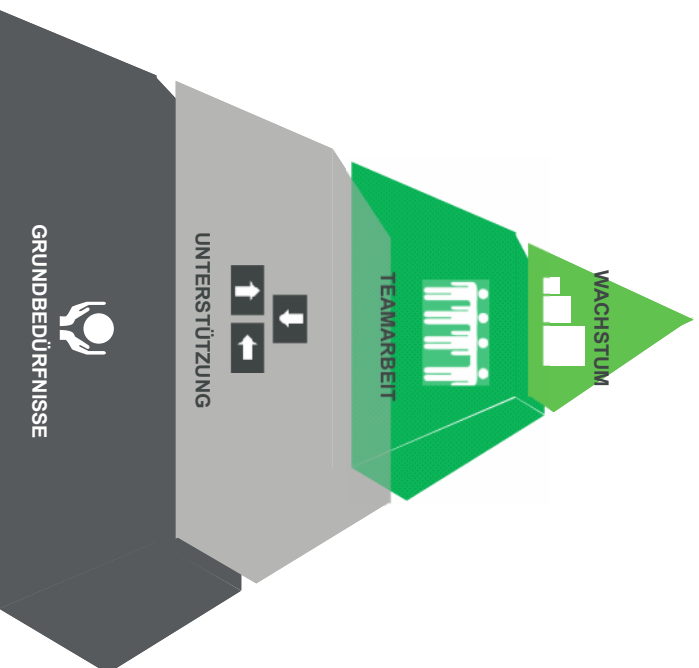
65%

Fragestellung:
„Verglichen mit anderen Personen auf dem Arbeitsmarkt, die einer ähnlichen Arbeit nachgehen, werde ich angemessen bezahlt.“

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

GALLUP ENGAGEMENT INDEX: DIE ERGEBNISSE 2015

EMOTIONALE MITARBEITERBINDUNG MESSEN

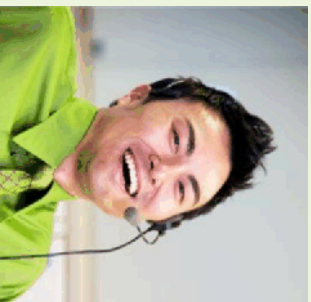


- Q12. Während des letzten Jahres hatte ich bei der Arbeit die Gelegenheit, Neues zu lernen und mich weiterzuentwickeln.
- Q11. In den letzten sechs Monaten hat jemand in der Firma mit mir über meine Fortschritte gesprochen.
- Q10. Ich habe einen sehr guten Freund / eine sehr gute Freundin innerhalb der Firma.
- Q09. Meine Kollegen / Kolleginnen 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 ENGAGEMENT-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



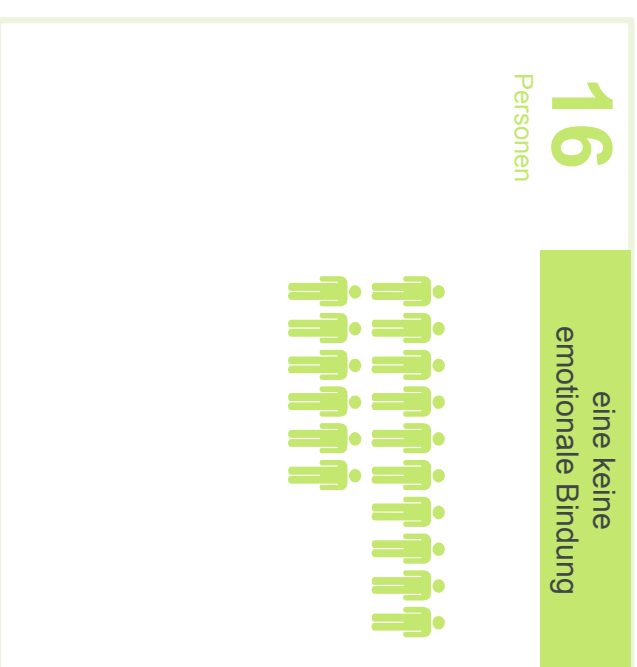
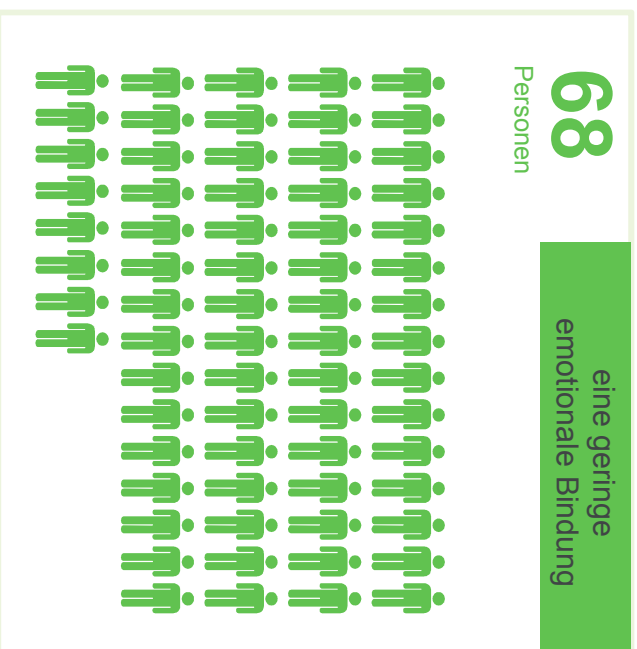
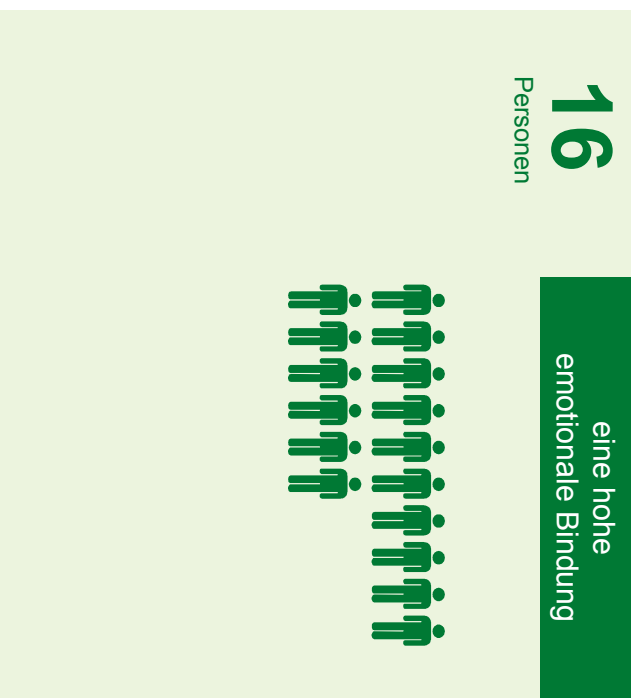
Arbeitnehmer/innen mit **geringer**
emotionaler Bindung



Arbeitnehmer/innen **ohne**
emotionale Bindung

ENGAGEMENT INDEX DEUTSCHLAND 2015

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



Hochgerechnet auf die erwerbstätige Bevölkerung:

5,429 Millionen Personen

23,074 Millionen Personen

5,429 Millionen Personen

Grundlage: 33,933 Millionen Erwerbstätige ab 18 Jahre (ohne Selbständige, mithelfende Familienangehörige) im Jahr 2014;

Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (Mikrozensus 2014, Fachserie 1 Reihe 4.1.1)

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

MITARBEITERBINDUNG WIRKT SICH POSITIV AUF DEN UNTERNEHMENSERFOLG AUS

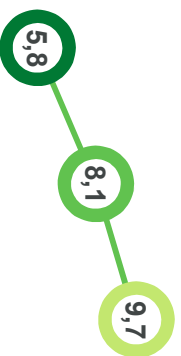
WENIGER FEHLZEIT, GRÖßERE TREUE, AKTIVERE WEITEREMPFEHLUNG

Hohe Bindung

Geringe Bindung

Keine Bindung

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



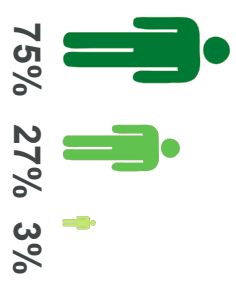
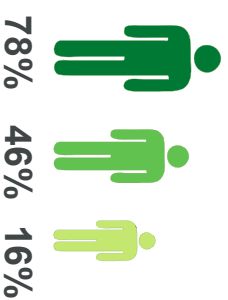
*Ø: 7,9 Tage: Ohne Berücksichtigung von Langzeitkranken (90 oder mehr Krankheitstage pro Jahr)

... die Produkte und Dienstleistungen meiner Firma meinen Freunden und Familienangehörigen empfehlen.

... meine Firma als einen hervorragenden Arbeitsplatz meinen Freunden und Familienangehörigen empfehlen.

Ich würde ...

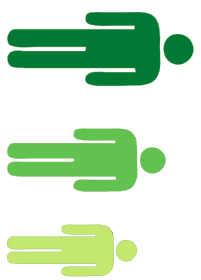
%5 = Top-Box („stimme vollständig zu“) auf einer Fünf-Punkte-Skala



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

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

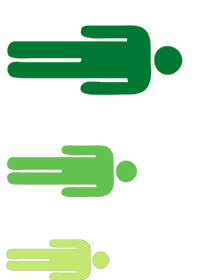
... meine **berufliche Karriere** bei meiner derzeitigen Firma zu machen.



89%



75%



44%

Ich beabsichtige ...

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

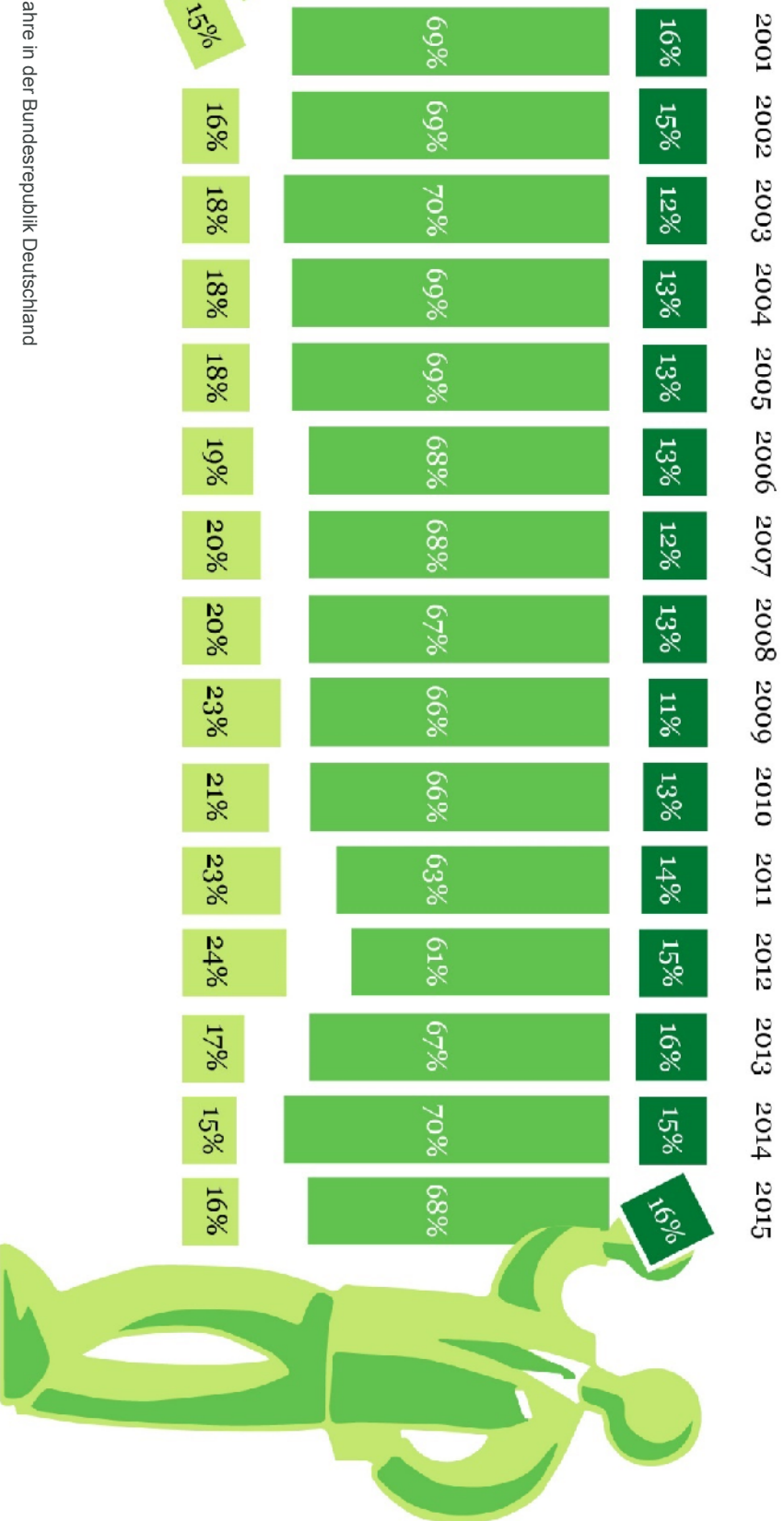
INNERE KÜNDIGUNG KOSTET MILLIARDEN

Die volkswirtschaftlichen
Kosten aufgrund
von innerer Kündigung
belaufen sich auf eine
Summe zwischen
75,6 und **99,2**
Milliarden Euro jährlich.



MITARBEITER MIT HERZ, HAND UND VERSTAND NACH WIE VOR EINE MINDERHEIT

Hohe Bindung
Geringe Bindung
Keine Bindung

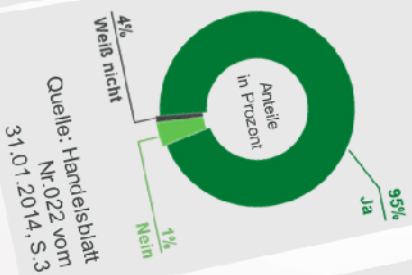


Basis: Arbeitnehmer/Innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

FREMD - UND SELBSTBILD

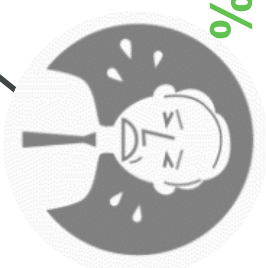
Selbstbewusste Chefs

Glauben Sie, dass Sie eine gute und bei Ihren Mitarbeitern akzeptierte Führungskraft sind?

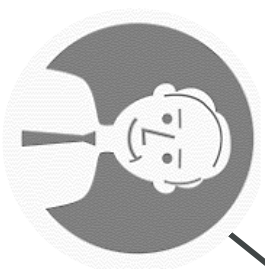


Fragestellung: „Hatten Sie in Ihrer beruflichen Laufbahn schon einmal eine schlechte Führungskraft?“

69%
JA

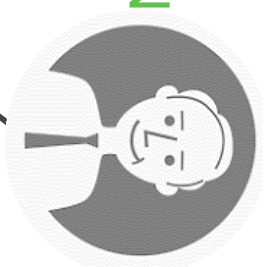


31%
NEIN



Fragestellung: „Haben Sie innerhalb der vergangenen 12 Monate aufgrund Ihres / Ihrer direkten Vorgesetzten daran gedacht, Ihr derzeitiges Unternehmen zu verlassen?“

83%
NEIN

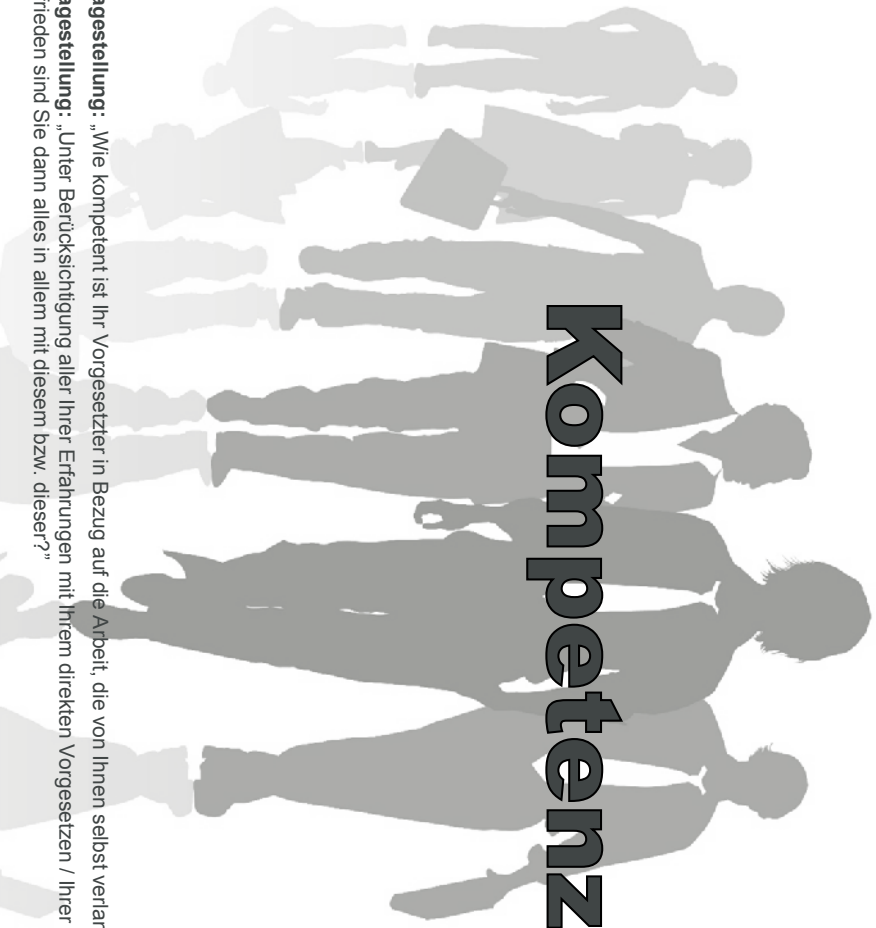


18%
JA



GALLUP

ZUFRIEDENHEIT MIT DEM CHEF EINE FRAGE DER KOMPETENZ



„Äußerst
zufrieden“



41% Hohe

Kompetenz

13% Durchschnittliche

Kompetenz

11% Geringe

Kompetenz

Fragestellung: „Wie kompetent ist Ihr Vorgesetzter in Bezug auf die Arbeit, die von Ihnen selbst verlangt wird?“

Fragestellung: „Unter Berücksichtigung aller Ihrer Erfahrungen mit Ihrem direkten Vorgesetzten / Ihrer direkten Vorgesetzten, wie zufrieden sind Sie dann alles in allem mit diesem bzw. dieser?“

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

ZENTRALE BEDÜRFNISSE AM ARBEITSPLATZ ENTSCHEIDEND

Antwort: „Stimme vollständig zu“

Konsequente Erfüllung der zentralen Bedürfnisse
am Arbeitsplatz (hohe emotionale Bindung)

87%

Arbeitnehmer, die ihre Führungskraft als "gute
Führungskraft" bezeichnen

69%

Arbeitnehmer, die angeben, dass ihre
Führungskraft sie als "Partner" behandelt

68%

Arbeitnehmer, die ihrer Führungskraft eine hohe
fachliche Kompetenz bescheinigen

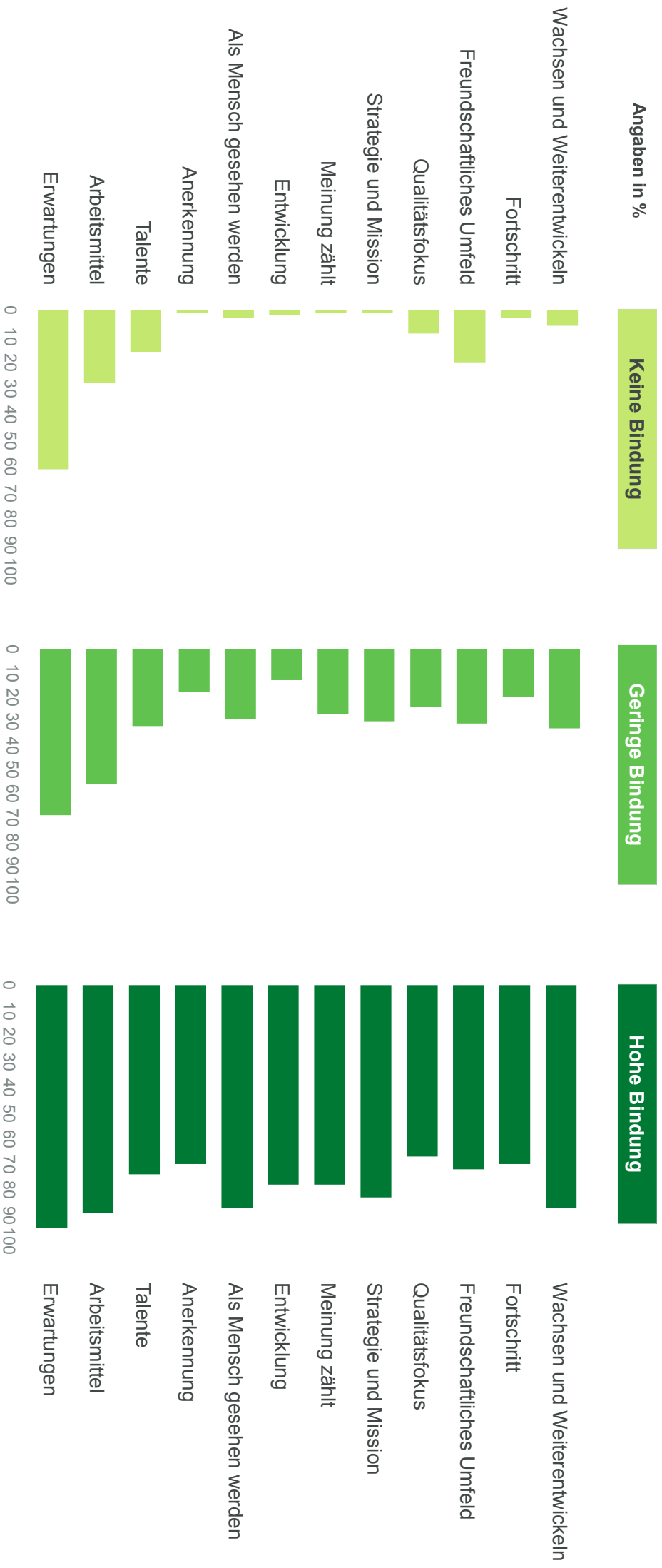
67%



Aussage: „Ich beabsichtige, heute in drei Jahren noch bei meiner derzeitigen Firma zu sein.“

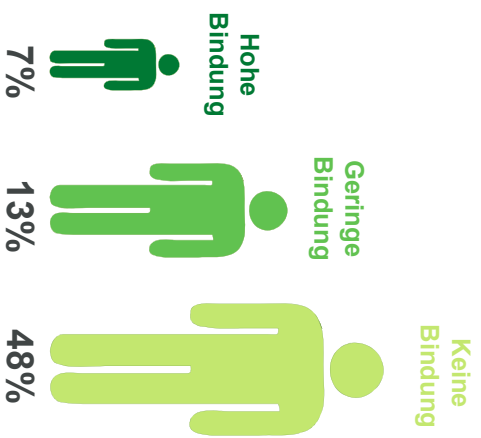
Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

MITARBEITERBINDUNG: BEDÜRFNISSE ERFÜLLT = HOHE BINDUNG



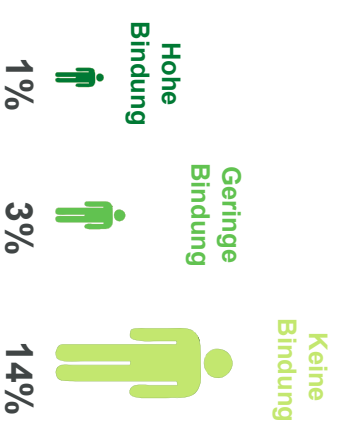
FÜHRUNGSQUALITÄT: SCHLECHTE NOTEN FÜR DIE VORGESETZTEN

Fragestellung: „Haben Sie innerhalb der vergangenen 12 Monate aufgrund Ihres / Ihrer direkten Vorgesetzten daran gedacht, Ihr derzeitiges Unternehmen zu verlassen?“



Antwort: „Ja“

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

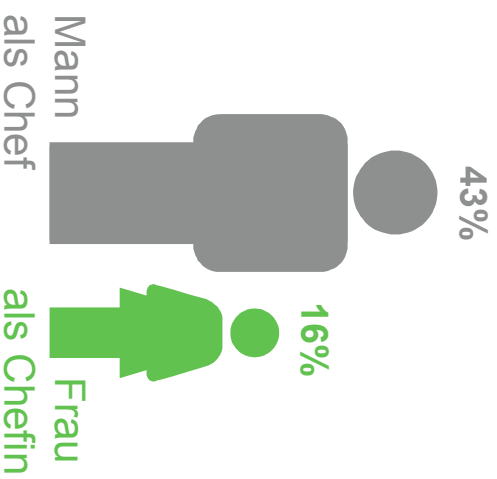


Antwort: „Ich bin aktiv auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz.“

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

Mann als Chef oder Frau als Chefin?

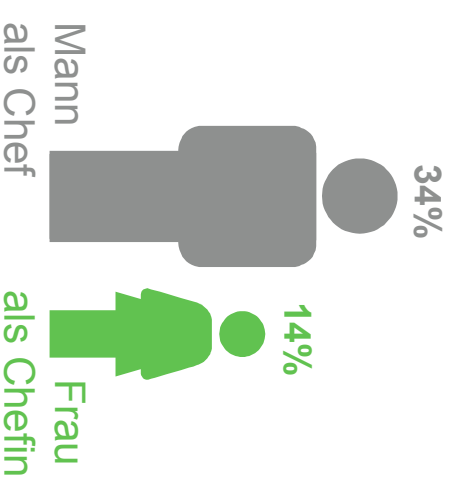
2006



42% Keine Präferenz

Fragestellung: „Einmal angenommen, Sie könnten sich Ihren Vorgesetzten / Ihre Vorgesetzte aussuchen, würden Sie es bevorzugen einen Mann als Chef oder eine Frau als Chefin zu haben?“

2015



52% Keine Präferenz

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

WAS UNTERNEHMEN TUN SOLLTEN, UM EMOTIONALE MITARBEITERBINDUNG ZU STEIGERN

Kurzfristig

Führungsqualität systematisch erfassen.

Führungskräfte benötigen Instrumente, die ihnen dabei helfen, das eigene Führungsverhalten zu reflektieren und Veränderungen auf den Weg bringen zu können.



Führungskräfte für die Qualität ihrer Führung verantwortlich halten.

Mittelfristig



Bei der Auswahl von Führungskräften darauf achten, wer Führungskraft wird – nicht jeder hat das Talent dazu.



Alternative Karrierewege schaffen, damit nicht nur Führungsverantwortung mit Karriere machen gleichgesetzt wird.

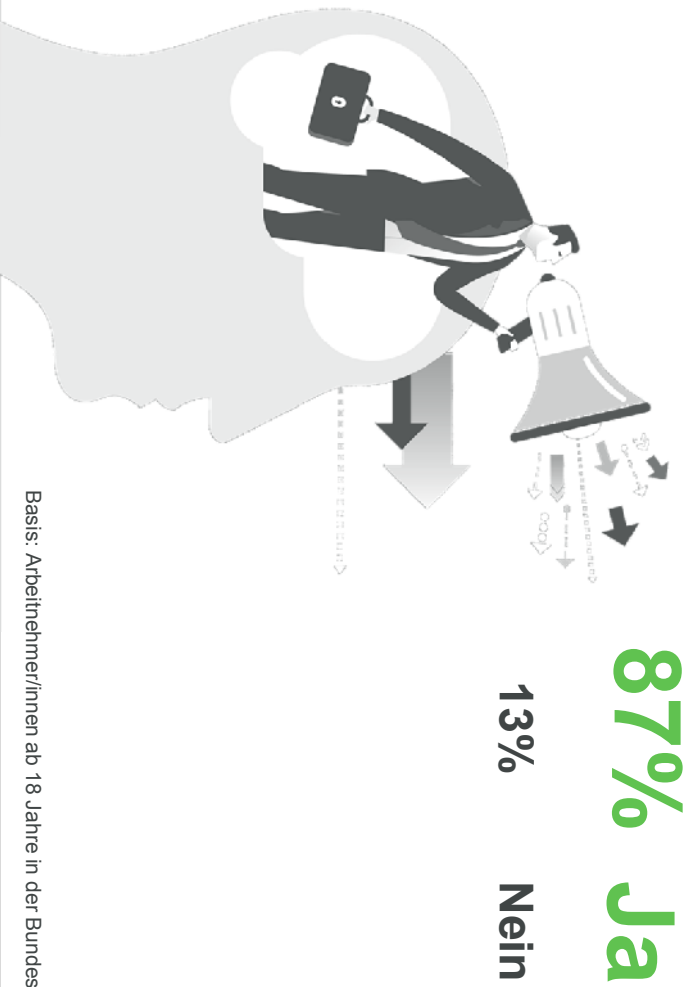


Kompetenzaufbau im Personalbereich zur gezielten Begleitung und Unterstützung von Führungskräften.

SPOTLIGHT: MITARBEITERGESPRÄCHE

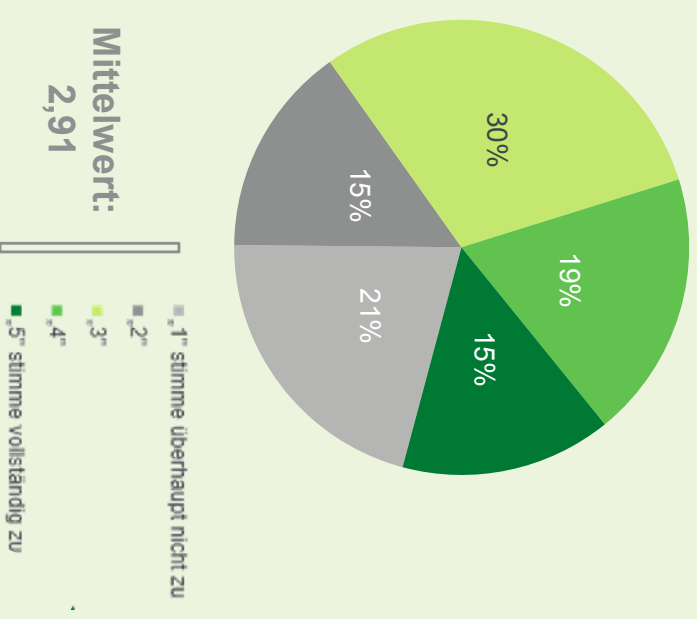
HARTE ARBEIT ZAHLT SICH GRUNDSÄTZLICH AUS, ABER OFFENSICHTLICH NICHT AM ARBEITSPLATZ

Fragestellung: „Können Menschen in diesem Land weiter kommen, wenn sie hart arbeiten oder nicht?“

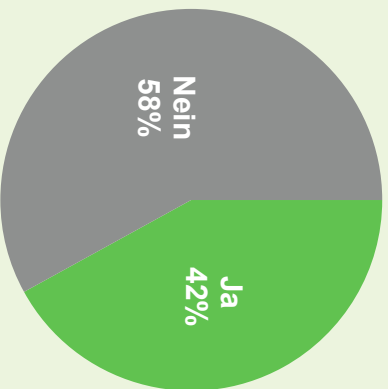


Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

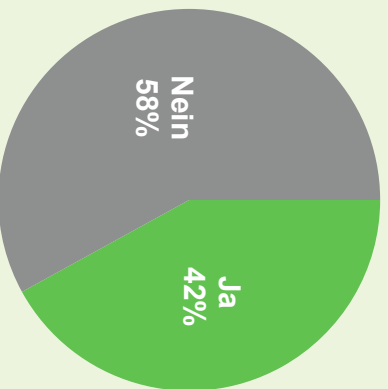
Aussage: „In meinem Unternehmen kommen Mitarbeiter, deren Leistung besser ist, schneller voran.“



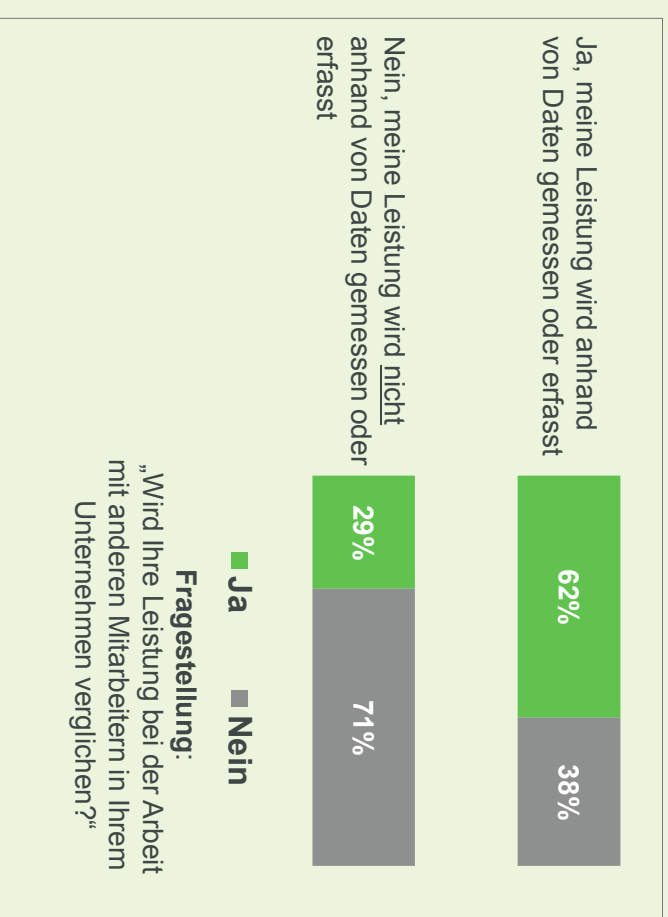
FEHLENDE OBJEKTIVITÄT IN DER LEISTUNGSBEURTEILUNG



Fragestellung:
„Wird Ihre Leistung bei der Arbeit anhand von Daten oder Kennzahlen gemessen oder erfasst?“



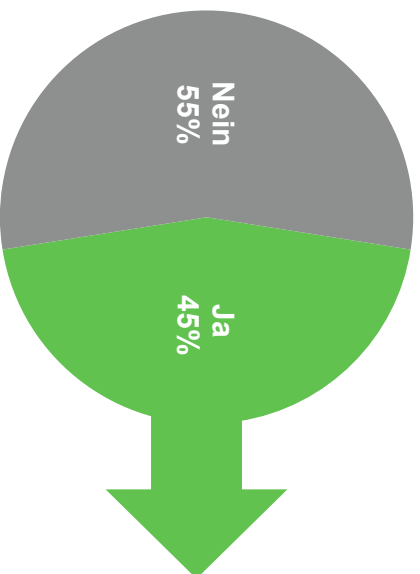
Fragestellung:
„Wird Ihre Leistung bei der Arbeit mit anderen Mitarbeitern in Ihrem Unternehmen verglichen?“



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

MITARBEITERGESPRÄCH: KEIN STANDARD-INSTRUMENT, FÖRDERT ABER BINDUNG

Fragestellung: „Hat Ihr Vorgesetzter / Ihre Vorgesetzte mit Ihnen in den letzten 6 Monaten ein Gespräch über Ihre Leistung bei der Arbeit geführt?“



„Ja“
Führungskräfte: 50%
Keine Führungskräfte: 43%

Hohe emotionale Bindung



31%
Mitarbeitergespräch
geführt

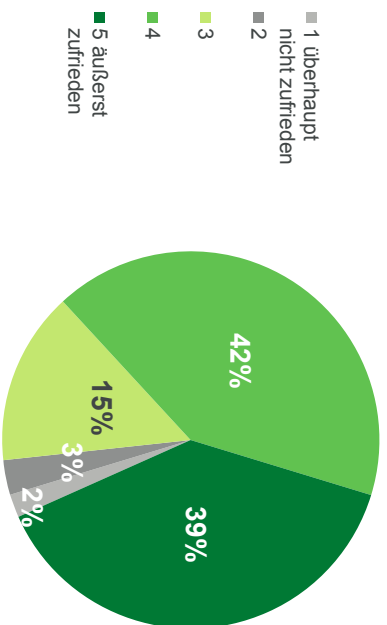


11%
Kein
Mitarbeitergespräch
geführt

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

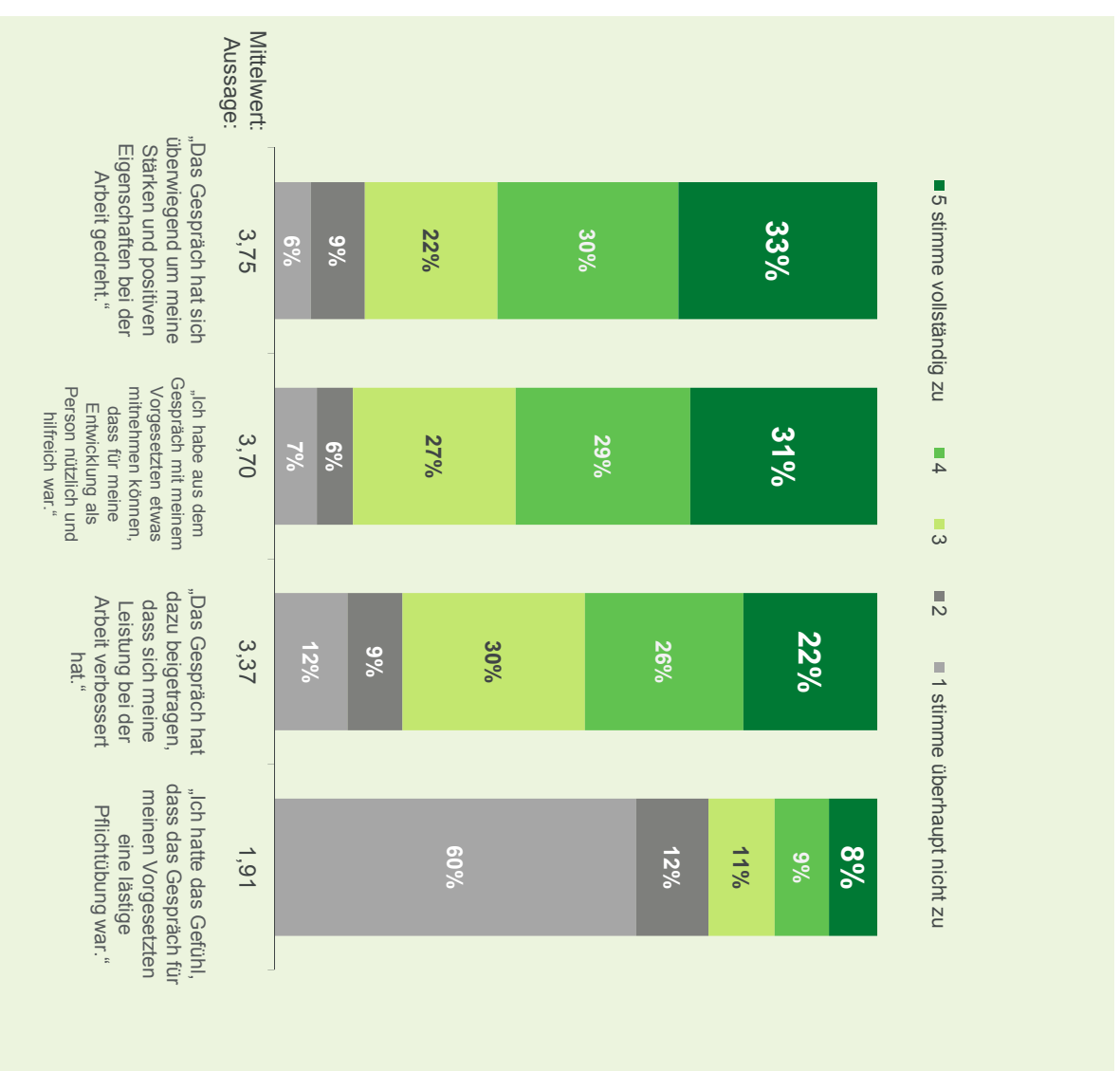
WEITGEHENDE ZUFRIEDENHEIT MIT DEM MITARBEITERGESPRÄCH, ABER ZIEL VERFEHLT

Fragestellung: „Auf einer 5-Punkte-Skala, wobei „5“ „äußerst zufrieden“ und „1“ „überhaupt nicht zufrieden“ bedeutet, wie zufrieden sind Sie insgesamt mit dem letzten Gespräch, das Sie mit Ihrem Vorgesetzten / Ihrer Vorgesetzten über Ihre Leistung bei der Arbeit geführt haben?“



„Äußerst zufrieden“
Führungskräfte: 39%
Keine Führungskräfte: 38%

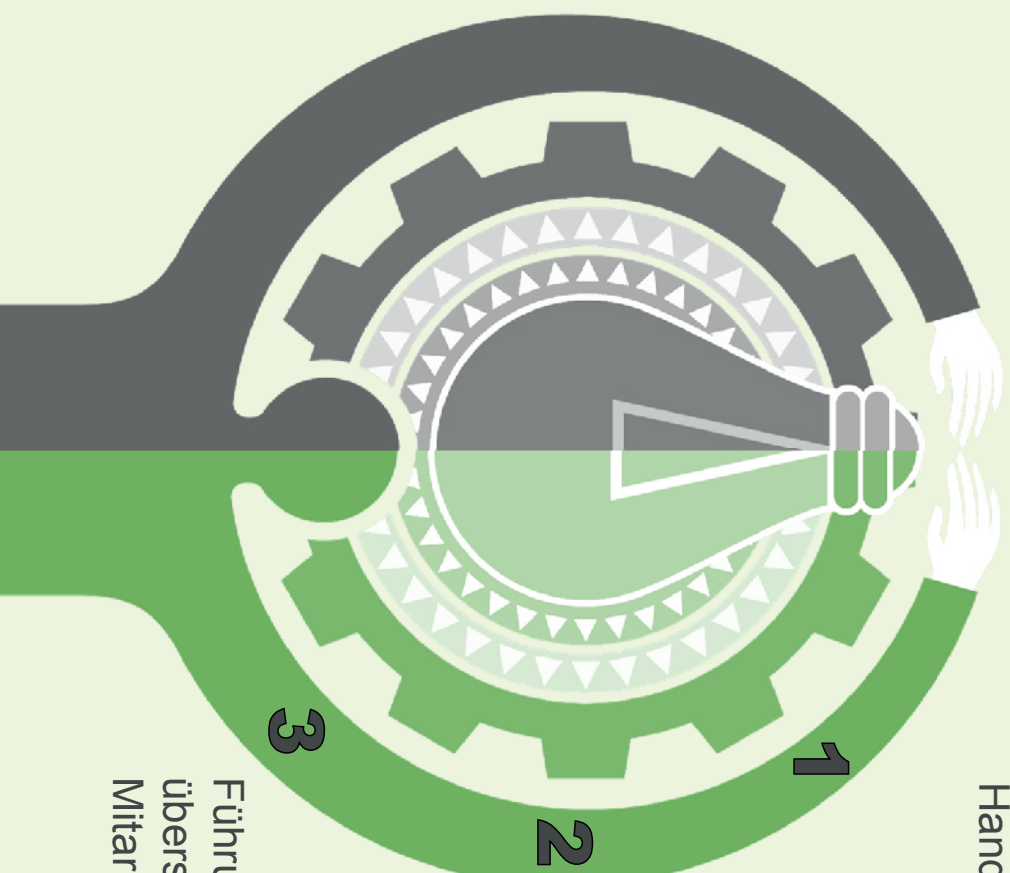
Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland



MITARBEITERGESPRÄCHE REGELMÄSSIGER FÜHREN UND EFFEKTIVER GESTALTEN

Faktoren, die dazu beitragen,
dass Mitarbeitergespräche eine
leistungssteigernde Wirkung
entfalten:

- Klares Verständnis von den Erwartungen
- Aufgaben nachgehen, die „passen“ und wo die Stärken genutzt werden können
- Wahrnehmung als Individuum
- Entwicklung wird gefördert und Lern- und Weiterbildungsmöglichkeiten geboten



Handlungsempfehlungen:

Frequenz der Gespräche erhöhen,
um die leistungssteigernden
Faktoren regelmäßig
thematizieren zu können.

Nicht starre und statische,
sondern maßgeschneiderte
Gespräche, die den Mitarbeiter
mit seinen individuellen
Leistungen, Bedürfnissen und
Entwicklungspotenzialen in den
Vordergrund stellen.

Führungskräfte müssen eine
überschaubare Anzahl an
Mitarbeitern haben.

VIELEN DANK FÜR
IHRE AUFMERSAMKEIT!



MARCO NINK
Strategic Consultant /
Senior Practice Consultant

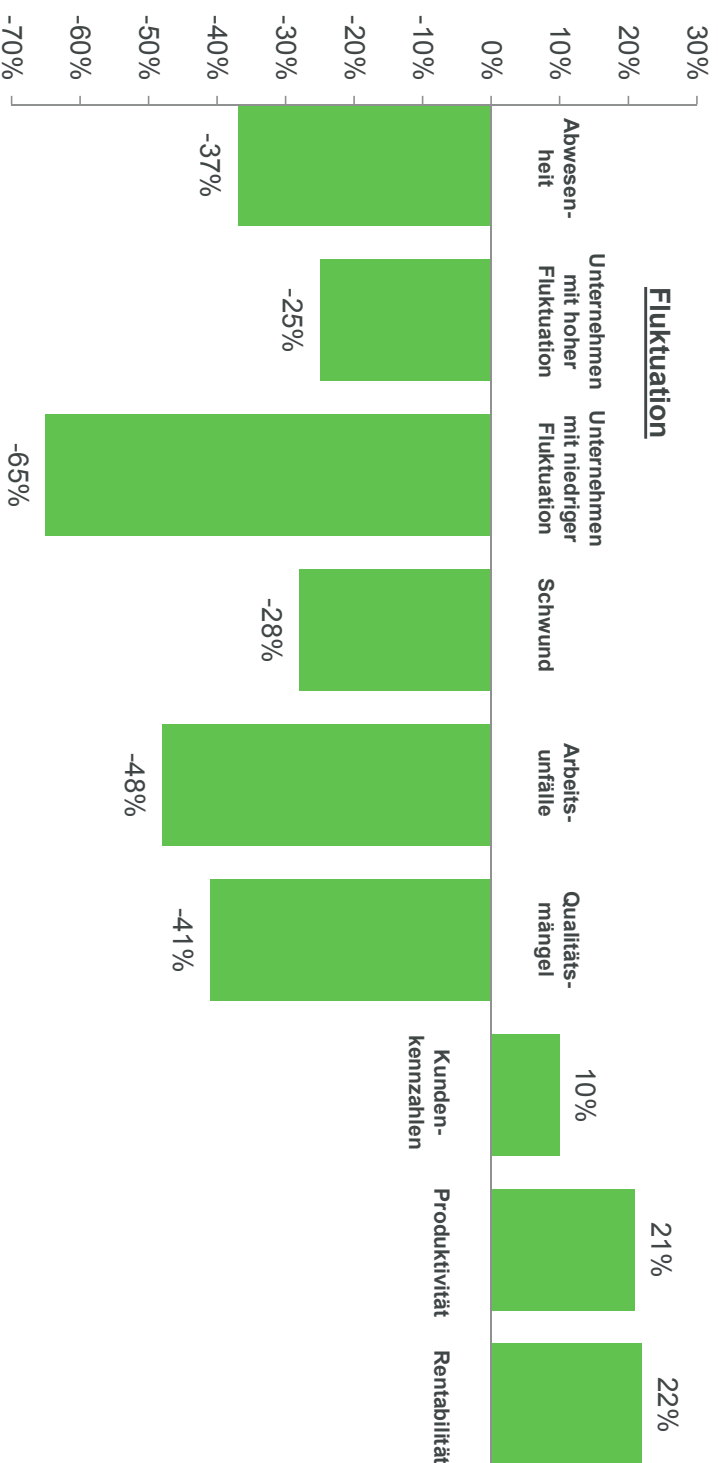
GALLUP®
Markgrafenstraße 42 10117 Berlin
Tel.: 030 / 39 40 51 - 0
Fax: 030 / 39 40 51 – 101

marco_nink@gallup.de

ANHANG

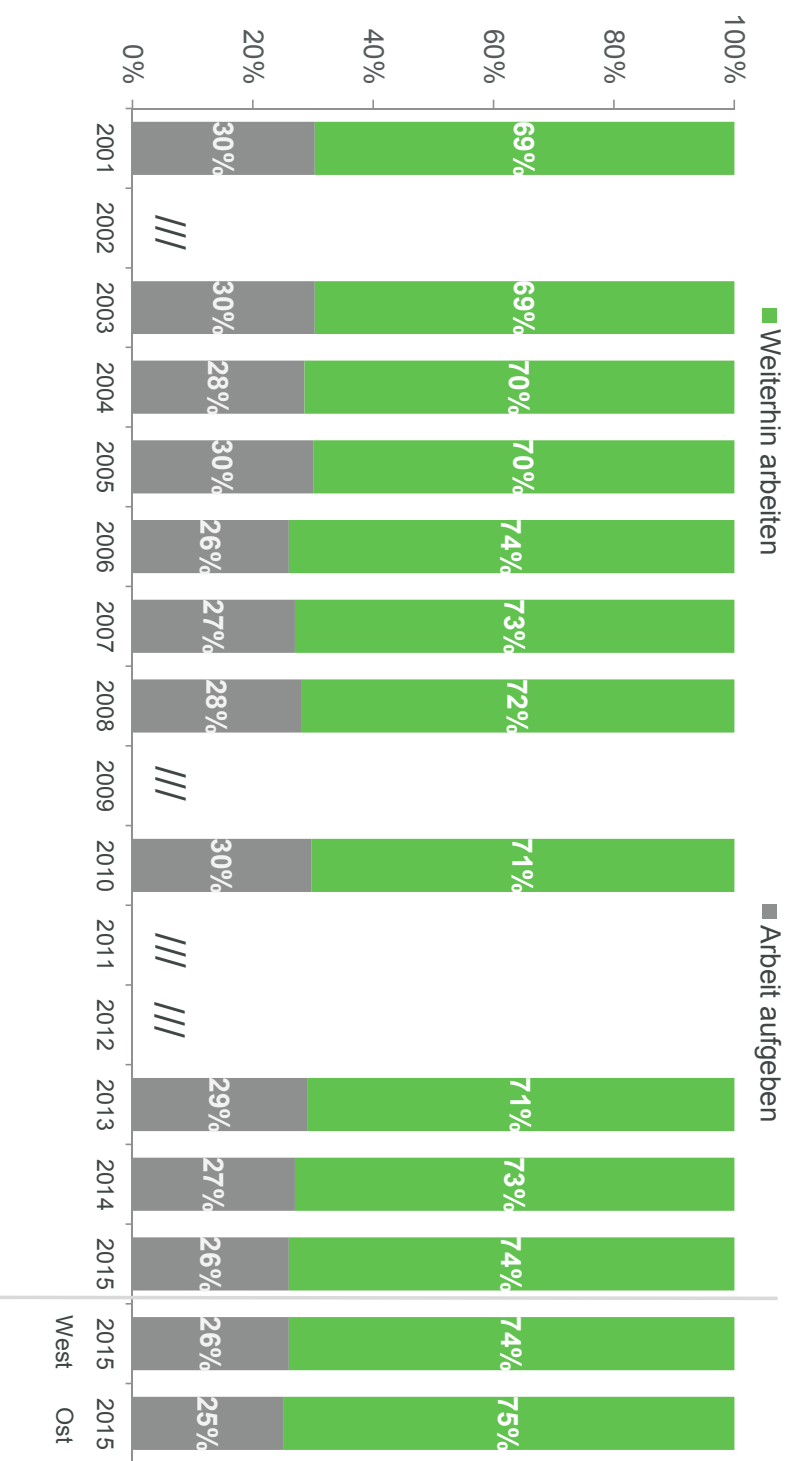
WEICHE FAKTOREN ZAHLEN SICH IN BARER MÜNZE AUS

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



Basis: 192 Unternehmen aus 49 Branchen mit knapp 1,4 Millionen Mitarbeitern aus 34 Ländern
Quelle: Gallup Meta-Analyse 2012

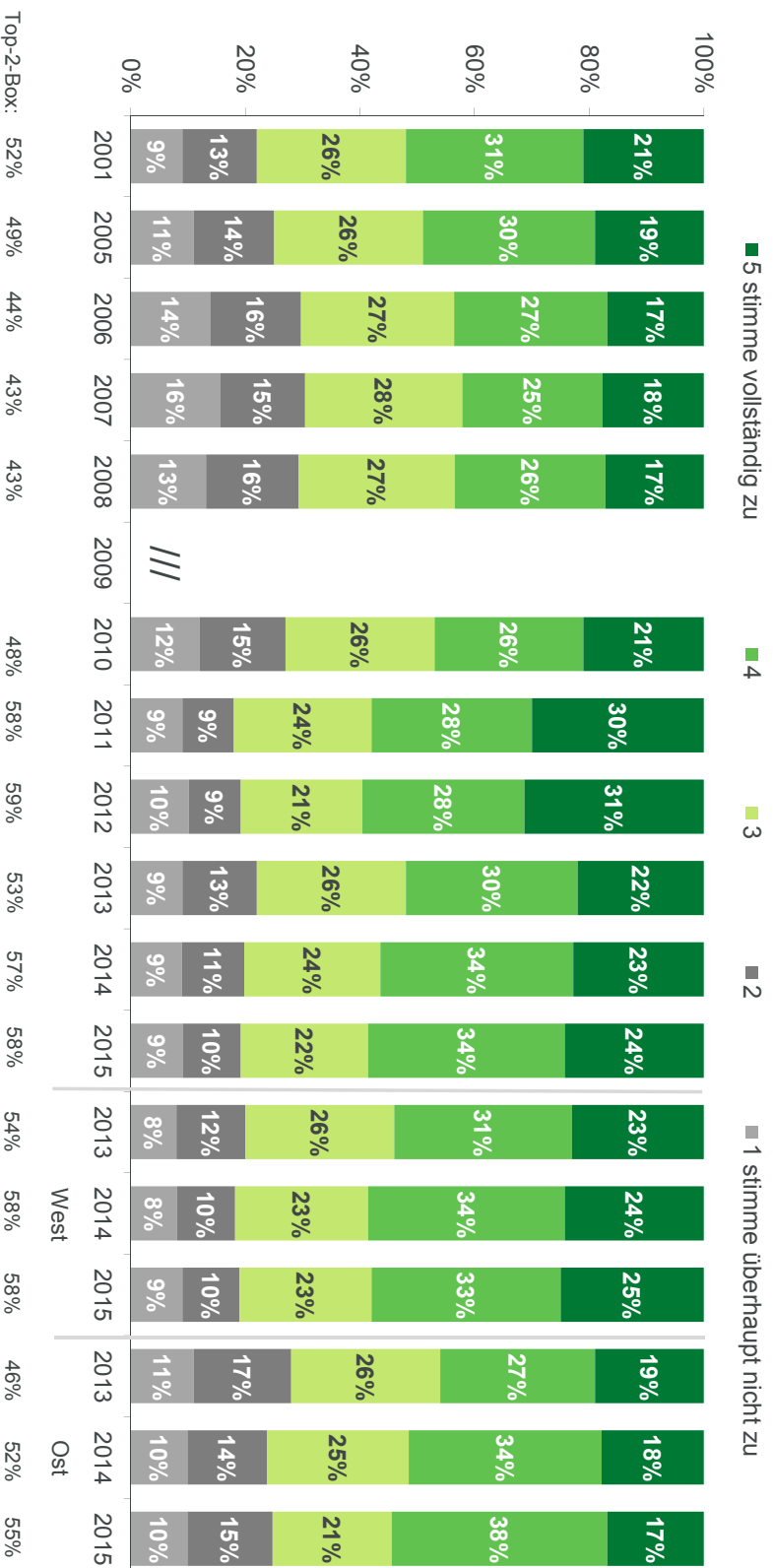
STELLENWERT VON ARBEIT: NICHT NUR DES GELDES WEGEN



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, 2009, 2011 und 2012 nicht erhoben
Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

VERGÜTUNG: ANGEMESSEN ENTLLOHNT

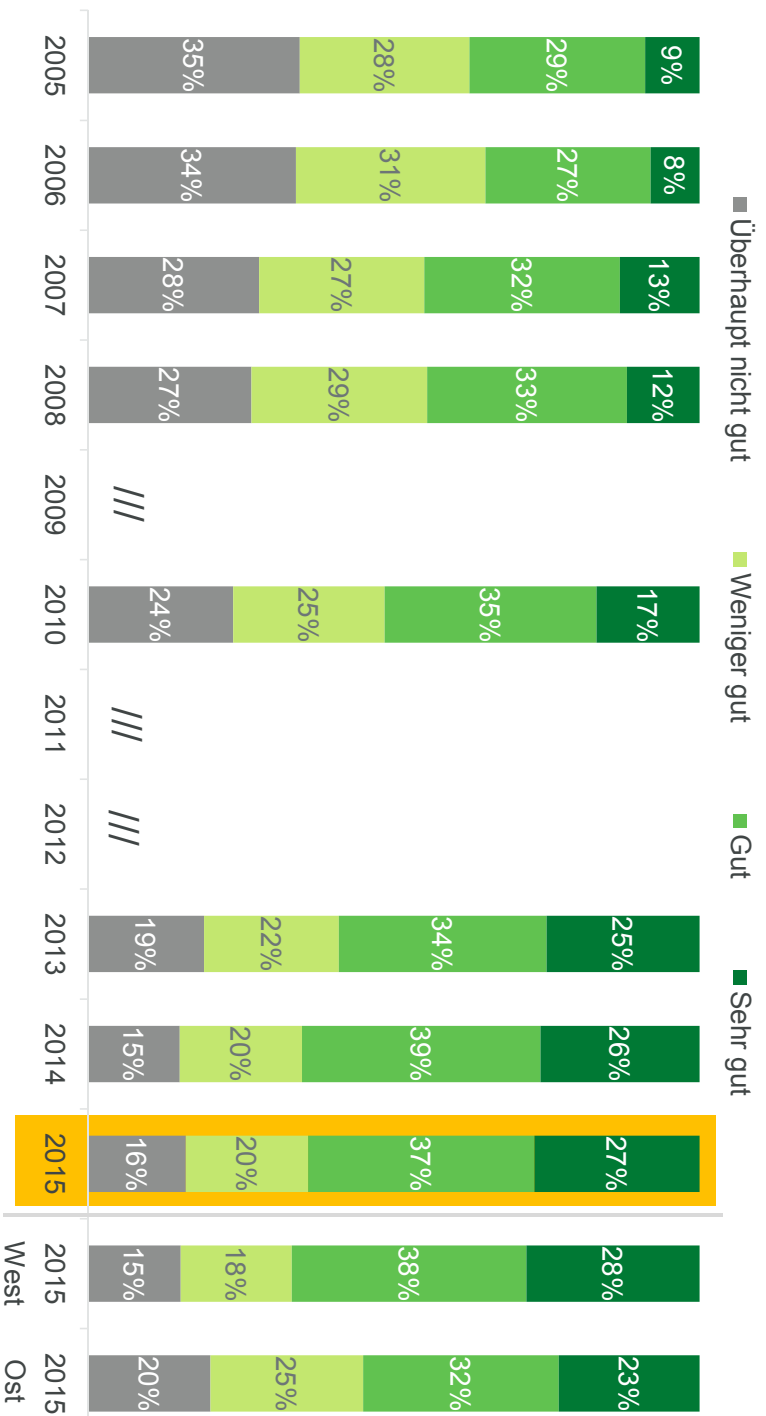


Aussage: „Von meinem Standpunkt aus gesehen werde ich für die Arbeit, die ich leiste, angemessen bezahlt.“

/// in 2009 nicht erhoben

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

GUTE CHANCEN AUF EINEN NEUEN JOB



Fragestellung: „Ganz allgemein gefragt, wie beurteilen Sie persönlich Ihre Chance, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, wenn Sie heute Ihren Arbeitsplatz verlieren würden?“

/// in 2002, 2009, 2011 und 2012 nicht erhoben
Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

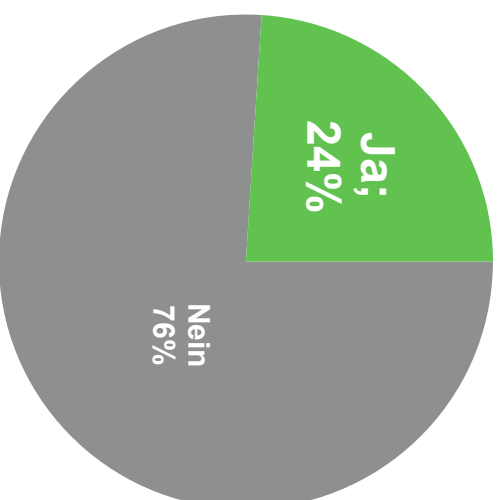
PERSONALBERATER AUF DER JAGD



Fragestellung: „Hat Ihnen innerhalb der letzten 12 Monate ein Headhunter oder Personalberater eine neue Arbeitsstelle angeboten?“

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

WEGEN DES CHEFS GEKÜNDIGT, UM DAS EIGENE WOHLBEFINDEN ZU VERBESSERN (2014)



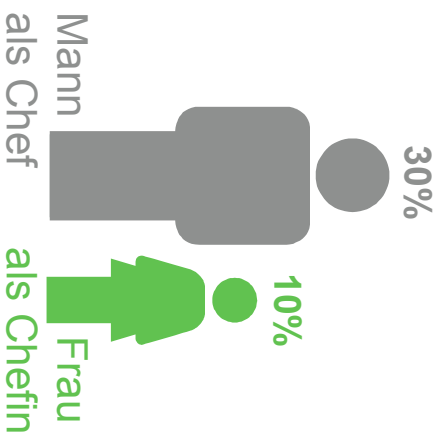
Fragestellung: „Haben Sie jemals eine Arbeitsstelle wegen eines Vorgesetzten gekündigt, um Ihr allgemeines Wohlbefinden zu verbessern?“

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

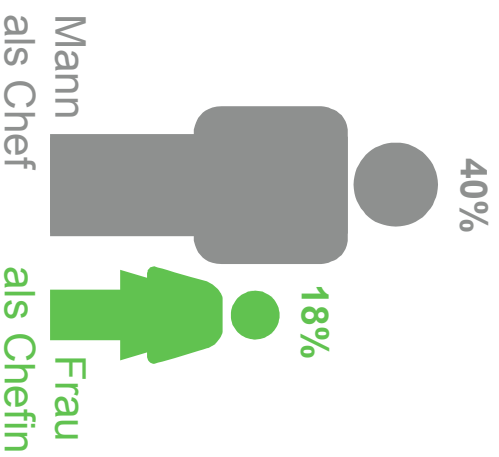
Quelle: Gallup Engagement Index 2014

Mann als Chef oder Frau als Chefin?

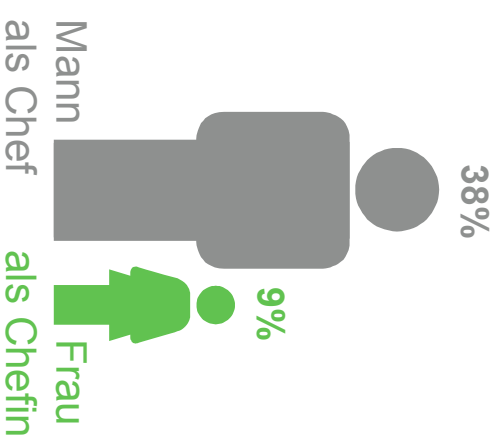
Männer
2015



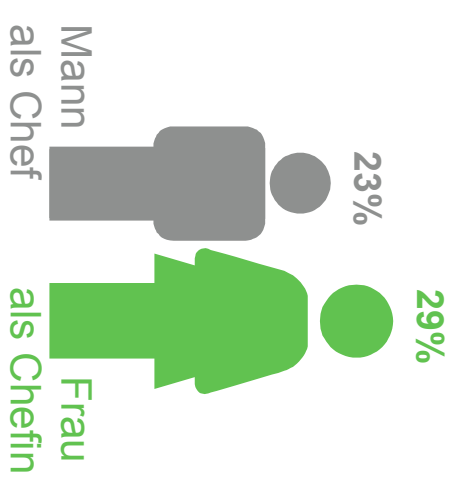
Frauen
2015



**Männlicher
Vorgesetzter**
2015



**Weibliche
Vorgesetzte**
2015



60% Keine Präferenz

42% Keine Präferenz

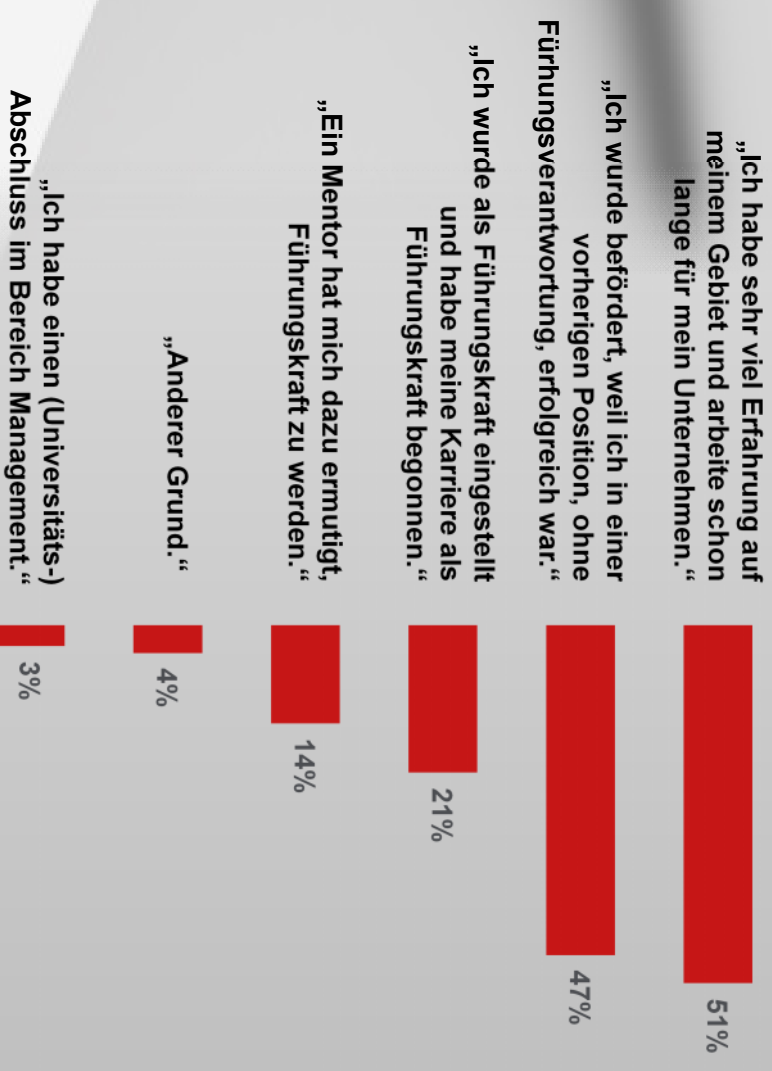
Fragstellung: „Einmal angenommen, Sie könnten sich Ihren Vorgesetzten / Ihre Vorgesetzte aussuchen, würden Sie es bevorzugen einen Mann als Chef oder eine Frau als Chefin zu haben?“

53% Keine Präferenz

48% Keine Präferenz

DER WEG ZUR FÜHRUNGSKRAFT (2014)

Mehrfachantworten möglich, maximal 2 Antworten



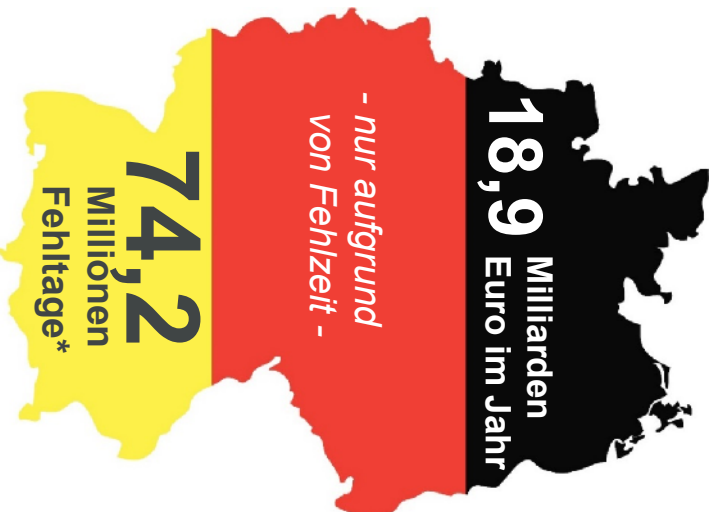
Fragestellung: „Welche der folgenden Aussagen beschreibt, wie Sie Führungskraft geworden sind?“

Basis: Führungskräfte ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

Quelle: Gallup Engagement Index 2014

TEURE FEHLZEITEN

Der deutschen Wirtschaft entstehen durch fehlende oder nur geringe emotionale Bindung der Beschäftigten zu ihrem Unternehmen Kosten in Höhe von:



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 (5,8 Tage pro Jahr)**, so würde dies eine Kostenentlastung in folgender Höhe ausmachen:

Mitarbeiteranzahl	Jährliche Einsparung
500 Mitarbeiter	278 Tsd. Euro
2.000 Mitarbeiter	1,1 Mio. Euro
30.000 Mitarbeiter	16,7 Mio. Euro

*Berechnungsgrundlage: 33.933 Millionen Erwerbstätige ab 18 Jahre (ohne Selbständige, mithelfende Familienangehörige) gemäß Statistischem Bundesamt, davon weisen 16 Prozent eine hohe emotionale Bindung an ihr Unternehmen auf, 68 Prozent eine geringe emotionale Bindung und 16 Prozent keine emotionale Bindung auf. Die Anzahl der Fehltage basiert auf der Selbstauskunft der Befragten. Die durchschnittlichen Arbeitskosten pro Tag betragen 254,40 €. Grundlagen der Berechnung sind Daten des statistischen Bundesamts (Jahresschätzung Arbeitskosten, Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich) auf Basis eines achtstündigen Arbeitstages.

TEURE FLUKTUATION



Für ein Unternehmen mit der untenstehenden Anzahl an Beschäftigten ergeben sich auf Basis unserer Daten pro Jahr folgende Fluktuationskosten:



Fluktuationsneigung und die damit verbundenen Fluktuationskosten

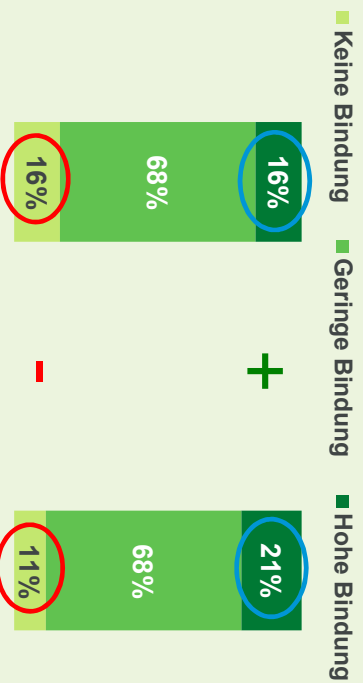
Mitarbeiteranzahl	Jährliche Einsparung
500 Mitarbeiter	477 Tsd. Euro
2.000 Mitarbeiter	1,9 Mio. Euro
30.000 Mitarbeiter	28,6 Mio. Euro

Die durchschnittlichen Fluktuationskosten wurden auf der Grundlage von Daten des Statistischen Bundesamtes (Arbeitskostenerhebung, Arbeitskosten im produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich; Bruttoverdienste) unter Berücksichtigung der Berechnungsgrundlage des Corporate Leadership Council („Workforce turnover and firm performance. The new business case for employee retention“) ermittelt (Summe von 40.644 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 einem Jahr noch bei meiner derzeitigen Firma zu sein.“ bedingungslos widersprechen (Bottom-Box auf einer Fünf-Punkte-Skala). Von den Mitarbeitern mit hoher emotionaler Bindung widersprechen ein Prozent, von jenen mit geringerer emotionaler Bindung tun dies drei Prozent und bei Beschäftigten ohne Bindung sind es 22 Prozent.

KLEINER EINSATZ – GROSSE WIRKUNG

Reduziert ein Unternehmen mit der untenstehenden Anzahl an Beschäftigten den Anteil seiner Mitarbeiter ohne emotionale Bindung um fünf Prozentpunkte (von 16 auf 11 Prozent) und erhöht gleichzeitig den Anteil seiner Mitarbeiter mit hoher emotionaler Bindung um fünf Prozentpunkte (von 16 auf 21 Prozent), reduzieren sich die Fluktuationskosten wie folgt:



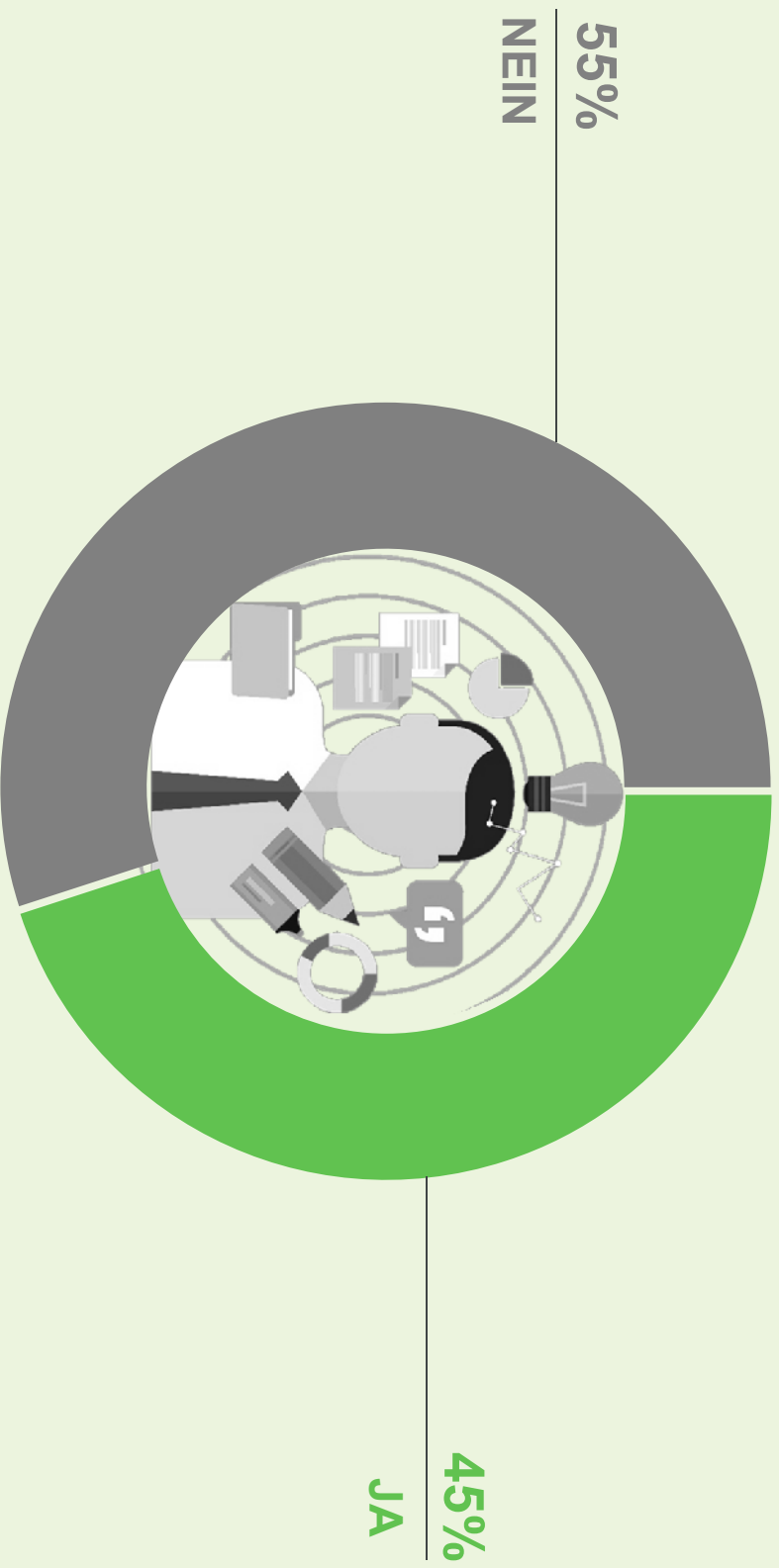
Fluktuationsneigung und die damit verbundenen Fluktuationskosten

Mitarbeiteranzahl **Jährliche Einsparung**

500 Mitarbeiter	87 Tsd. Euro
2.000 Mitarbeiter	349 Tsd. Euro
30.000 Mitarbeiter	5,2 Mio. Euro

HABEN SIE SCHON EINMAL AN EINEM SEMINAR TEILGENOMMEN, UM IHREN UMGANG MIT MITARBEITERN ZU VERBESSERN?

Angaben in Prozent



Quelle: Handelsblatt Nr. 022 vom 31.01.2014, S. 3

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®, Gallup-Healthways Well-Being Index® 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.