

Pressemitteilung

Mitarbeitergespräche verfehlen zu häufig ihr eigentliches Ziel Beratungsunternehmen Gallup veröffentlicht Engagement Index 2015

Berlin, 16. März 2016

Nicht einmal jeder zweite Arbeitnehmer (45 Prozent) gibt an, dass er im letzten halben Jahr mit seinem Vorgesetzten ein Gespräch über seine Leistung bei der Arbeit geführt hat – obwohl Dialog nachweislich einen positiven Einfluss auf die emotionale Bindung der Mitarbeiter hat. Nur 16 Prozent der Arbeitnehmer sind mit Herz, Hand und Verstand bei der Arbeit. Die große Mehrheit, 68 Prozent der Beschäftigten, machen lediglich Dienst nach Vorschrift und 16 Prozent der Werkstätigen sind emotional ungebunden und haben innerlich bereits gekündigt. Dies sind die zentralen Ergebnisse des Engagement Index 2015, den das Beratungsunternehmen Gallup in Berlin vorgestellt hat.

Der deutschen Wirtschaft entstehen durch die mangelnde emotionale Bindung in den Unternehmen erhebliche Kosten: Sie verliert durch Produktivitätseinbußen jährlich zwischen 76 und 99 Mrd. Euro. „Emotional hoch gebundene Mitarbeiter zeichnen sich durch eine Reihe von Verhaltensweisen aus, die die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen unterstützen“, erklärt Marco Nink, Senior Practice Consultant bei Gallup. „Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass Arbeitnehmer mit einer hohen Bindung weniger Fehlzeit aufweisen als Beschäftigte ohne emotionale Bindung, sie dem Unternehmen länger treu bleiben und als Markenbotschafter die Dienstleistungen und Produkte des Arbeitgebers eher weiterempfehlen.“

Dialog fördert Bindung

Ein wichtiger Hebel, um emotionale Bindung am Arbeitsplatz zu erhöhen, ist der kontinuierliche Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeiter. Ein Grund, weshalb Gallup einen Fokus des diesjährigen Engagement Index auf das Führungsinstrument Mitarbeitergespräch legt. Unter den Mitarbeitern, deren Chef in den vergangenen sechs Monaten ein Gespräch über die Arbeitsleistungen geführt hat, liegt der Anteil der emotional hoch gebundenen Mitarbeiter mit 31 Prozent weit über dem Schnitt.

Doch allzu häufig verfehlen Mitarbeitergespräche ihr eigentliches Ziel: Dem Arbeitnehmer Feedback zu seiner Arbeitsleistung zu geben und diese nachhaltig zu verbessern. Zwar erklärte eine Mehrheit (60 Prozent) derjenigen, die im letzten halben Jahr ein Mitarbeitergespräch führten, dass sie den Eindruck hatte, der Austausch stellte für den Vorgesetzten keine lästige Pflichtübung dar. Aber nur jeder dritte Beschäftigte (31 Prozent) konnte aus dem Gespräch ausdrücklich etwas mitnehmen, das für seine Entwicklung als Person nützlich und hilfreich war. Und nur jeder fünfte Arbeitnehmer (22 Prozent) stimmte uneingeschränkt zu, das Gespräch habe dazu beigetragen, dass sich seine Leistung bei der Arbeit verbessert hat. „Dies sollte aber eigentlich das Resultat von Mitarbeitergesprächen sein, ist es doch die Aufgabe einer Führungskraft, die individuellen Leistungspotenziale der Mitarbeiter freizusetzen und zur Entwicklung des Einzelnen beizutragen“, sagt Marco Nink.

Individuelle Leistungen und Stärken stehen im Mittelpunkt

„Unsere Daten zeigen, dass bestimmte Faktoren dazu beitragen, dass Mitarbeitergespräche eine leistungssteigernde Wirkung entfalten“, sagt Marco Nink. Hierzu gehören unter anderem: ein klares Verständnis von den Erwartungen, Prioritäten und Verantwortlichkeiten bei der Arbeit zu haben sowie Aufgaben nachzugehen, die zu der Person passen und bei der sie ihre Stärken nutzen kann. Im Arbeitsalltag kommt der Stärkenfokus jedoch häufig zu kurz. Nur jeder fünfte befragte Arbeitnehmer (18 Prozent) erklärte, dass er mit seinem Vorgesetzten in den vergangenen Monaten ein gehaltvolles Gespräch über seine Stärken und positiven Eigenschaften geführt hat. Der Fokus liegt weitestgehend auf Schwachstellen.

„Es gilt die Frequenz von Mitarbeitergesprächen zu erhöhen“, sagt Marco Nink. „Mindestens zweimal im Jahr sollten sich Führungskraft und Mitarbeiter an einem festen Termin zusammensetzen. Dabei sollte es aber nicht belassen werden, sondern in kürzeren Zeitabständen zum Dialog kommen. Zwei bis drei kurze Gespräche zwischendurch erweisen sich als sinnvoll.“ Weitere Hürde: Häufig ist der Austausch starr und statisch, stattdessen gilt es einen maßgeschneiderten Dialog zu führen. „Der Mitarbeiter muss mit seinen individuellen Leistungen, Bedürfnissen und Entwicklungspotenzialen im Vordergrund stehen“, so Marco Nink. „Wie im Coaching müssen sich die Gespräche an den Stärken orientieren und der Blick muss in die Zukunft und auf das Potenzial des Mitarbeiters gerichtet werden. Die Gespräche sollten immer wieder die Erwartungen, Erfolge und Hürden in den Mittelpunkt stellen.“

Leistung lohnt sich – aber offensichtlich nicht am eigenen Arbeitsplatz

Nur jeder dritte Arbeitnehmer (34 Prozent) vertritt die Auffassung, dass in seinem Unternehmen Mitarbeiter, deren Leistung besser ist, schneller vorankommen – obwohl 87 Prozent der Meinung sind, dass es in Deutschland möglich ist, durch Leistung etwas zu erreichen. Marco Nink: „Viele Beschäftigte haben grundsätzlich den Eindruck: Leistung zahlt sich in unserer Gesellschaft aus – aber offensichtlich nicht unbedingt am eigenen Arbeitsplatz. Wenn Arbeitnehmer jedoch nicht das Gefühl haben, durch eigene Leistung voranzukommen, dann besteht die Gefahr von Resignation und Stagnation. Das heißt: Die eigene Leistung wird runtergefahren.“ Als Gründe für die Diskrepanz lassen sich ein Mangel an Transparenz, Defizite in der Kommunikation und falsche Leistungseinschätzung vermuten.

Die Studie zeigt nämlich: Häufig fehlen Mitarbeitern objektive Kriterien, um ihre Leistung einzuschätzen. Weniger als die Hälfte der Mitarbeiter (42 Prozent) gibt zu Protokoll, dass ihre Leistung bei der Arbeit anhand von Daten und Kennzahlen gemessen oder erfasst wird. Wo dies der Fall ist, wird die individuelle Leistung zumeist mit anderen Mitarbeitern im Unternehmen verglichen (62 Prozent). Allerdings findet auch ein Vergleich mit Kollegen statt, wenn keine objektive Datengrundlage gegeben ist. Fast jeder dritte Arbeitnehmer (29 Prozent) erklärte, dass er mit anderen im Unternehmen verglichen wird, obwohl seine Leistung bei der Arbeit nicht anhand von Daten und Kennzahlen gemessen und erfasst wird. Marco Nink: „Solche Vergleiche durch den Vorgesetzten sind zwar gut gemeint, um dem Beurteilten eine Idee zu geben, wo er mit seiner Leistung steht. Aber letztlich bleibt ein solcher Vergleich subjektiv – und ist daher wenig transparent und fair.“



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 insgesamt 1.429 zufällig ausgewählte Arbeitnehmer ab 18 Jahren in zwei Erhebungswellen zwischen dem 25. März und 27. April 2015 sowie dem 2. November und 4. Dezember 2015 telefonisch interviewt. Die Ergebnisse sind repräsentativ für die Arbeitnehmerschaft in Deutschland.

Über das Beratungsunternehmen 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 zukunftsichernde 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 2015 erhalten Sie ab Mittwoch, 16. März 2016, 13 Uhr unter:

<http://www.gallup.de/183104/engagement-index-deutschland.aspx>

Gern können Sie uns bei weiteren Fragen direkt kontaktieren:

Dr. Kai Donau
Faktor 3 AG
Tel.: 040-67 94 46-6186
E-Mail: info@gallup.de

Für **Interviewwünsche** wenden Sie sich bitte direkt an Herrn Marco Nink:

E-Mail: marco_nink@gallup.de