

ENGAGEMENT INDEX

DEUTSCHLAND 2019

GALLUP®

PRESSEGESPRÄCH 12. September 2019



**Warum der Faktor Mensch im Zeitalter der
Digitalisierung so wichtig ist**

MARCO NINK

Gallup GmbH, Stresemannstraße 123,
10963 Berlin

+49 (0) 30 39 40 51 0

info@gallup.de

- Befragung von **Arbeitnehmer/innen** in Deutschland, die zum Zeitpunkt der Befragung **mindestens 18 Jahre** alt waren.
- Die Auswahl der Befragten erfolgte nach einem mehrstufigen **Zufallsprinzip** (Dual Frame: Festnetz- und Mobilfunkstichprobe; zufällige Auswahl von Telefonnummern, zufällige Auswahl der Zielperson im Haushalt mittels Geburtstags-Verfahren bei mehr als einer relevanten Zielperson pro Haushalt).
- Die Befragung erfolgte mittels computergestützter **Telefoninterviews** (CATI).
- Die Feldzeit der Studie lag zwischen dem **15. Februar** und **15. März 2019**.
- Insgesamt wurden **1.000 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.

WACHSTUM

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.

TEAMARBEIT

Q10. Ich habe einen sehr guten Freund/eine sehr gute Freundin innerhalb der Firma.

Q08. Die Ziele und die Unternehmensphilosophie meiner Firma geben mir das Gefühl, dass meine Arbeit wichtig ist.

Q09. Meine Kollegen/Innen haben einen inneren Antrieb, Arbeit von hoher Qualität zu leisten.

Q07. Bei der Arbeit scheinen meine Meinungen zu zählen.

UNTERSTÜTZUNG

Q06. Bei der Arbeit gibt es jemanden, der mich in meiner Entwicklung fördert.

Q04. Ich habe in den letzten sieben Tagen für gute Arbeit Anerkennung oder Lob bekommen.

Q05. Mein Vorgesetzter/Meine Vorgesetzte oder eine andere Person bei der Arbeit interessiert sich für mich als Mensch.

Q03. Ich habe bei der Arbeit jeden Tag die Gelegenheit, das zu tun, was ich am besten kann.

GRUNDBEDÜRFNISSE

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 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 ...

1

Arbeitnehmer/innen mit
hoher emotionaler Bindung



2

Arbeitnehmer/innen mit
geringer emotionaler Bindung



3

Arbeitnehmer/innen **ohne**
emotionale Bindung



ENGAGEMENT INDEX 2019

FAST SECHS MILLIONEN BESCHÄFTIGTE HABEN INNERLICH GEKÜNDIGT

ENGAGEMENT INDEX
DEUTSCHLAND 2019

Von je

100

Beschäftigten in einem durchschnittlichen Unternehmen haben ...

Grundlage: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre
(37.080.000 = 100%)

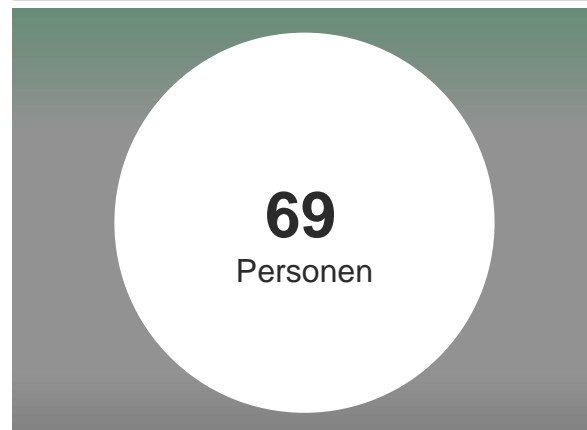
Quelle: Statistisches Bundesamt, Arbeitsmarkt, Mikrozensus 2017.



eine hohe emotionale Bindung

Hochgerechnet auf die Arbeitnehmerschaft:

5,562 Millionen Personen



eine geringe emotionale Bindung

Hochgerechnet auf die Arbeitnehmerschaft:

25,585 Millionen Personen



keine emotionale Bindung

Hochgerechnet auf die Arbeitnehmerschaft:

5,933 Millionen Personen

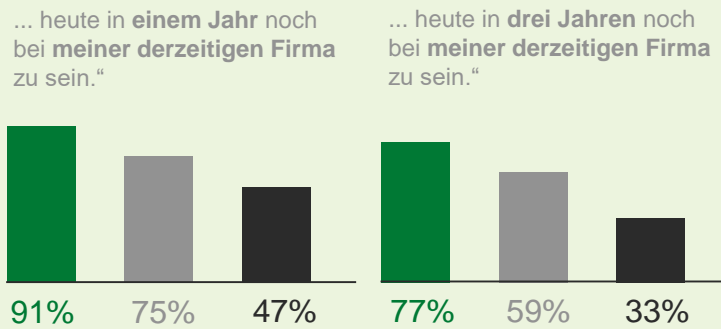
Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland.

VORTEILE VON HOHER EMOTIONALER MITARBEITERBINDUNG: TREUE, GERINGE FEHLZEITEN, HOHE QUALITÄT, MARKENBOTSCHAFTER

ENGAGEMENT INDEX
DEUTSCHLAND 2019

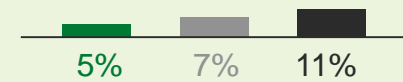
„Ich beabsichtige ...“

Top-Box („Stimme vollständig zu“) auf einer Fünf-Punkte-Skala



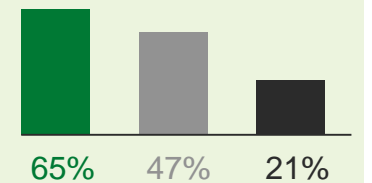
„Inwiefern sind Sie derzeit auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz?“

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



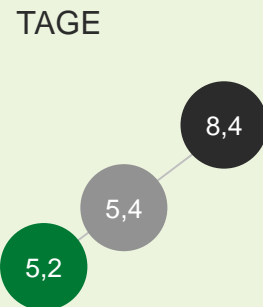
„Qualität hat in meinem Unternehmen immer oberste Priorität.“

Top-Box („Stimme vollständig zu“) auf einer Fünf-Punkte-Skala



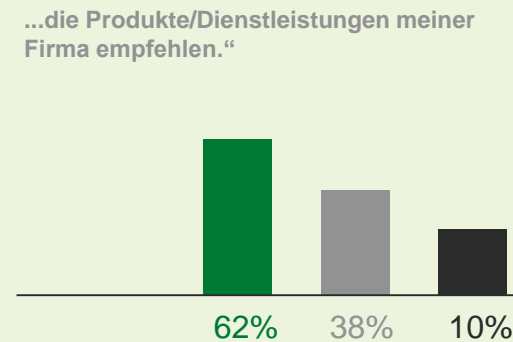
„Ungefähr wie viele Tage haben Sie im vergangenen Jahr bei Ihrer Arbeit gefehlt, weil Sie sich krank oder nicht gut gefühlt haben?“

5,8 Tage; ohne Berücksichtigung von Langzeitkranken (90 Tage oder mehr).

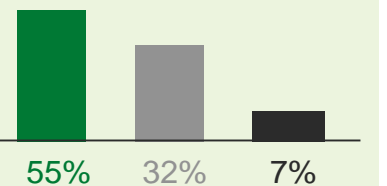


„Ich würde meinen Freunden & Familienangehörigen...“

Top-Box („Stimme vollständig zu“) auf einer Fünf-Punkte-Skala



... meine Firma als einen hervorragenden Arbeitsplatz empfehlen.“



Hohe Bindung

Geringe Bindung

Keine Bindung

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

Die volkswirtschaftlichen Kosten aufgrund von innerer Kündigung belaufen sich auf eine Summe zwischen

105 und **122**

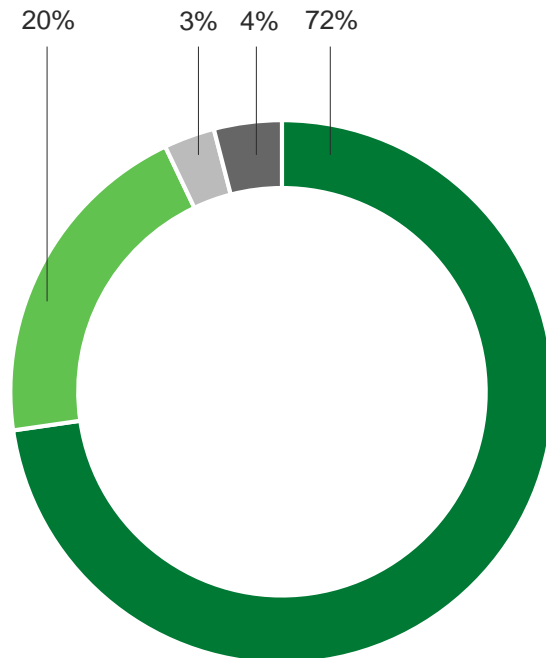
Milliarden Euro.



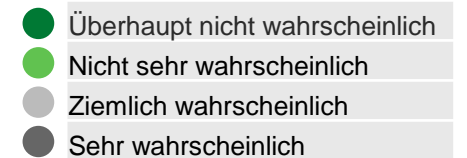
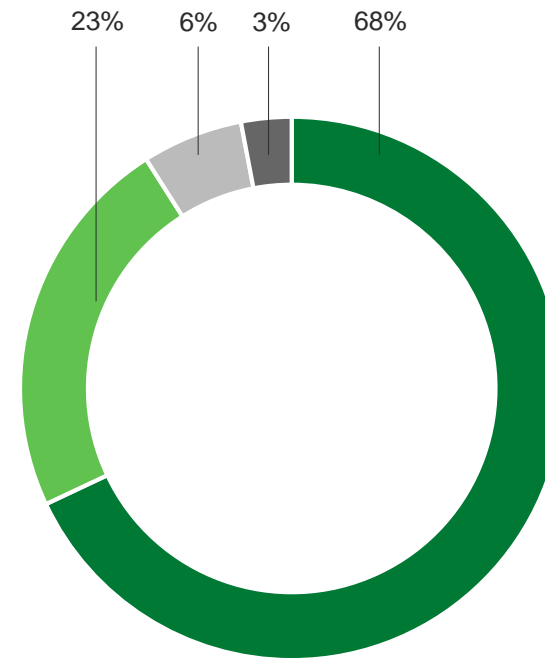


Disruption am Arbeitsmarkt: Was denken die Beschäftigten?

2018



2019



Anmerkung: Aufgrund von Rundungen summieren sich die Prozentwerte möglicherweise zu 100% +/- 1%.

Fragestellung:

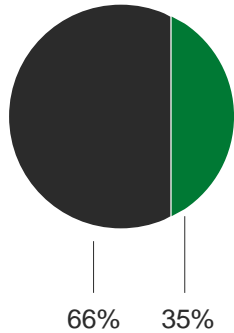
„Wie wahrscheinlich ist es, dass die Stelle, die Sie derzeit innehaben, innerhalb der nächsten fünf Jahre aufgrund neuer Technologien, Automatisierung, Roboter oder künstlicher Intelligenz gestrichen wird?“

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

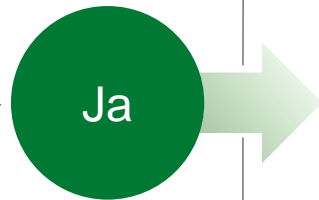
BESCHÄFTIGTE ERWARTEN POSITIVEN EINFLUSS AUF DEN UNTERNEHMENSERFOLG, ABER AUCH HÖHERE ANFORDERUNGEN AN IHRE QUALIFIKATION

ENGAGEMENT INDEX
DEUTSCHLAND 2019

2019



● Ja
● Nein



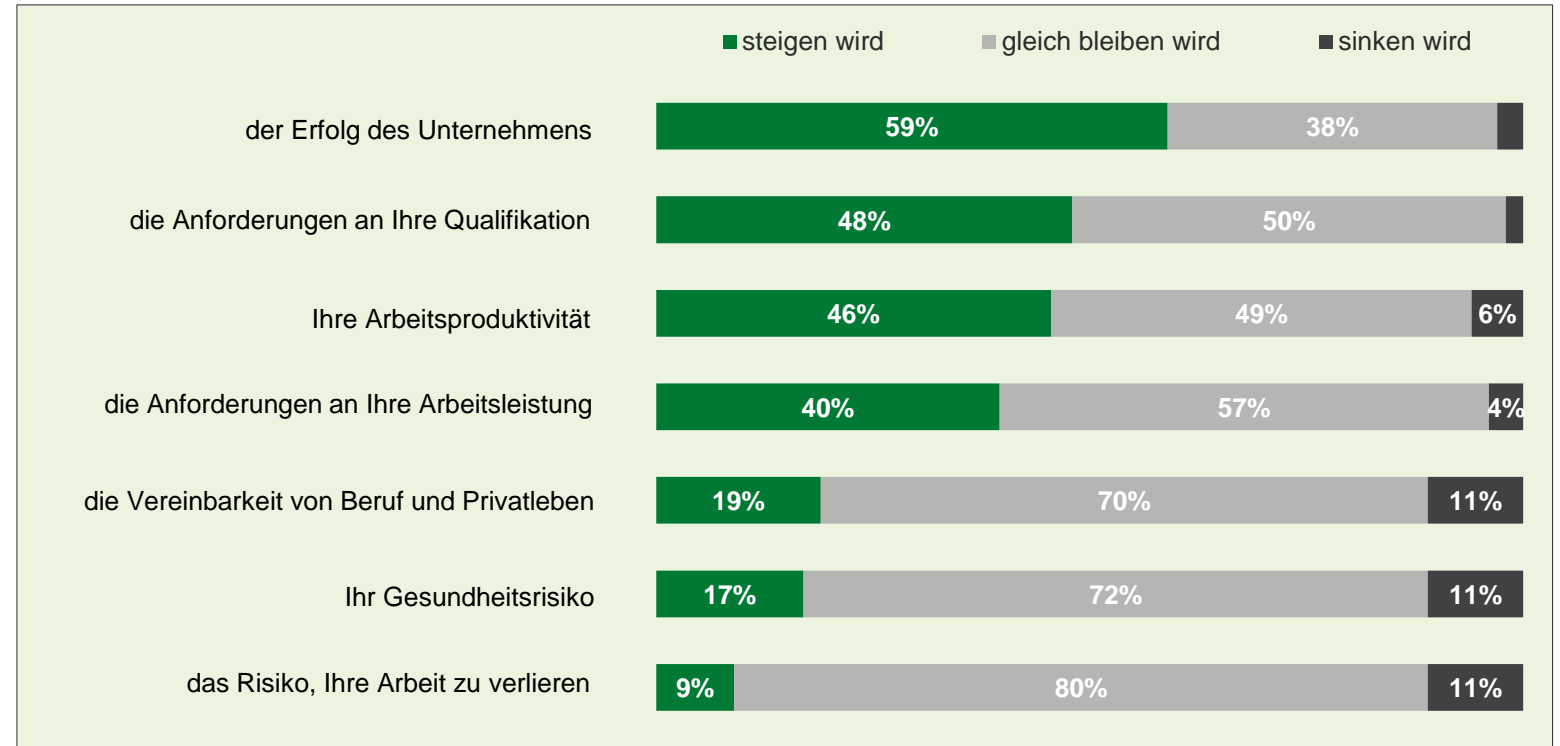
Fragestellung:

„Manchmal ändern sich die Arbeitsmittel und die Technik am Arbeitsplatz – z. B. wenn neue Technologien, Geräte oder Arbeits- oder Produktionsprozesse eingeführt werden. Wie ist das bei Ihnen? Hat es solche Veränderungen im Jahr 2018 an Ihrem Arbeitsplatz gegeben?“

Fragestellung:

„Wie werden diese Veränderungen Ihre Arbeit in den nächsten drei Jahren beeinflussen? Expecten Sie, dass ...?“

[Arbeitnehmer, die angaben, dass es bei Ihnen am Arbeitsplatz in den letzten 12 Monaten Veränderungen bezüglich neuer Technologien gegeben hat.]



Anmerkung: Aufgrund von Rundungen summieren sich die Prozentwerte möglicherweise zu 100% +/- 1%. Prozentwerte werden ausgewiesen, wenn $\geq 4\%$.

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



Beschäftigungsfähigkeit sichern
Fähigkeiten erkennen, Mitarbeiter fördern, weiterbilden und qualifizieren

JEDER ZWEITE ARBEITNEHMER HAT DAS GEFÜHL, DASS ER SICH FITTER FÜR NEUE ANFORDERUNGEN AM ARBEITSMARKT MACHEN MUSS

ENGAGEMENT INDEX
DEUTSCHLAND 2019

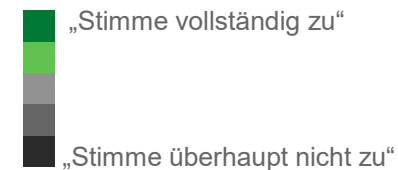
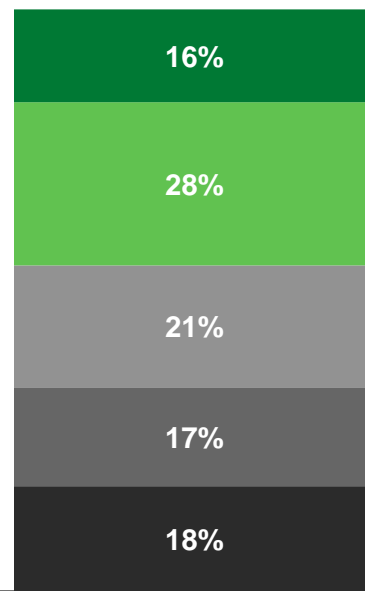
AUSSAGE:

„Ich habe das Gefühl, dass ich meine derzeitigen Fähigkeiten und Fertigkeiten ausbauen muss, um in meinem aktuellen Aufgabenbereich in meinem Unternehmen effektiver arbeiten zu können.“ (2019)



AUSSAGE:

„Ich habe das Gefühl, dass ich mir neue Fähigkeiten und Fertigkeiten aneignen muss, um in einen anderen Tätigkeitsbereich in meinem Unternehmen wechseln zu können.“ (2019)



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

Anmerkung: Aufgrund von Rundungen summieren sich die Prozentwerte möglicherweise zu 100% +/- 1%.

MILLENIALS MIT GRÖSSTEM BEWUSSTSEIN FÜR WEITERBILDUNG UND QUALIFIZIERUNG

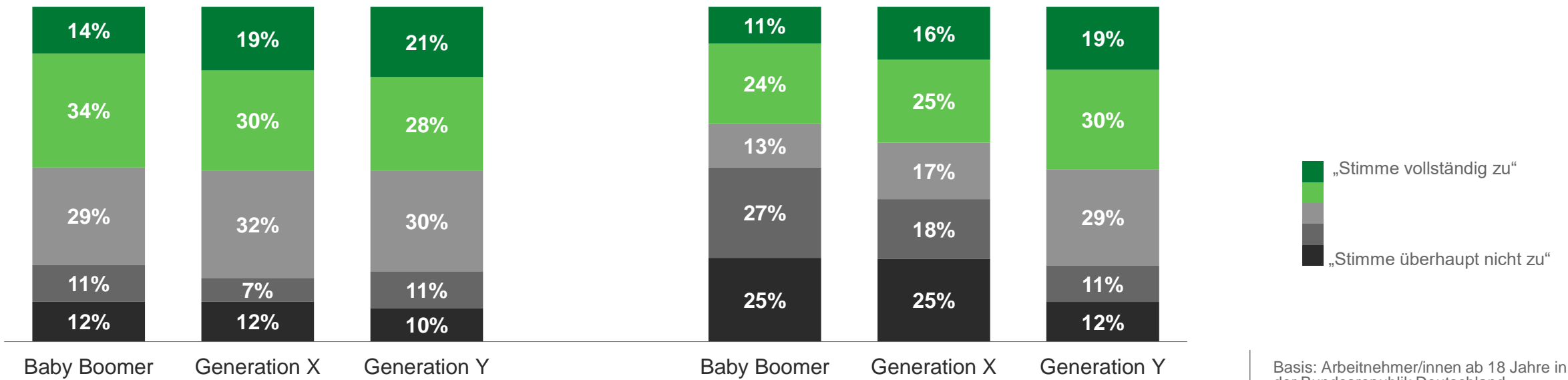
ENGAGEMENT INDEX
DEUTSCHLAND 2019

AUSSAGE:

„Ich habe das Gefühl, dass ich meine derzeitigen Fähigkeiten und Fertigkeiten ausbauen muss, um in meinem aktuellen Aufgabenbereich in meinem Unternehmen effektiver arbeiten zu können.“ (2019)

AUSSAGE:

„Ich habe das Gefühl, dass ich mir neue Fähigkeiten und Fertigkeiten aneignen muss, um in einen anderen Tätigkeitsbereich in meinem Unternehmen wechseln zu können.“ (2019)

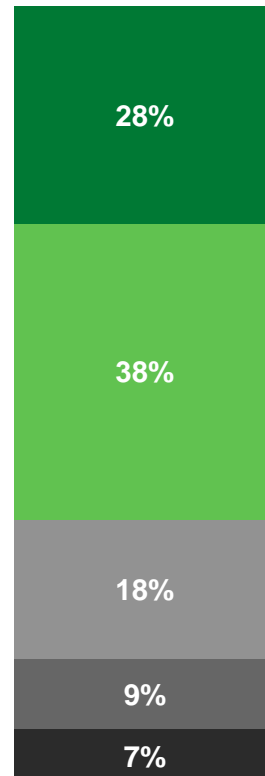


Anmerkung: Aufgrund von Rundungen summieren sich die Prozentwerte möglicherweise zu 100% +/- 1%.

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

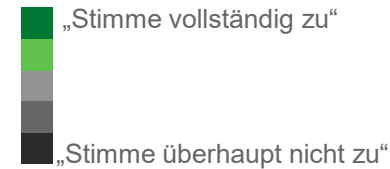
UNTERNEHMEN LASSEN MITARBEITER BEI DIGITALISIERUNG HÄUFIG ALLEIN: WENIGER ALS EIN DRITTEL FÜHLEN SICH UNEINGESCHRÄNKT UNTERSTÜTZT

ENGAGEMENT INDEX
DEUTSCHLAND 2019



AUSSAGE:

„Mein Unternehmen unterstützt mich dabei, für die Zukunft benötigte Fertigkeiten und Fähigkeiten zu erlangen.“ (2019)



Anmerkung: Aufgrund von Rundungen summieren sich die Prozentwerte möglicherweise zu 100% +/- 1%.

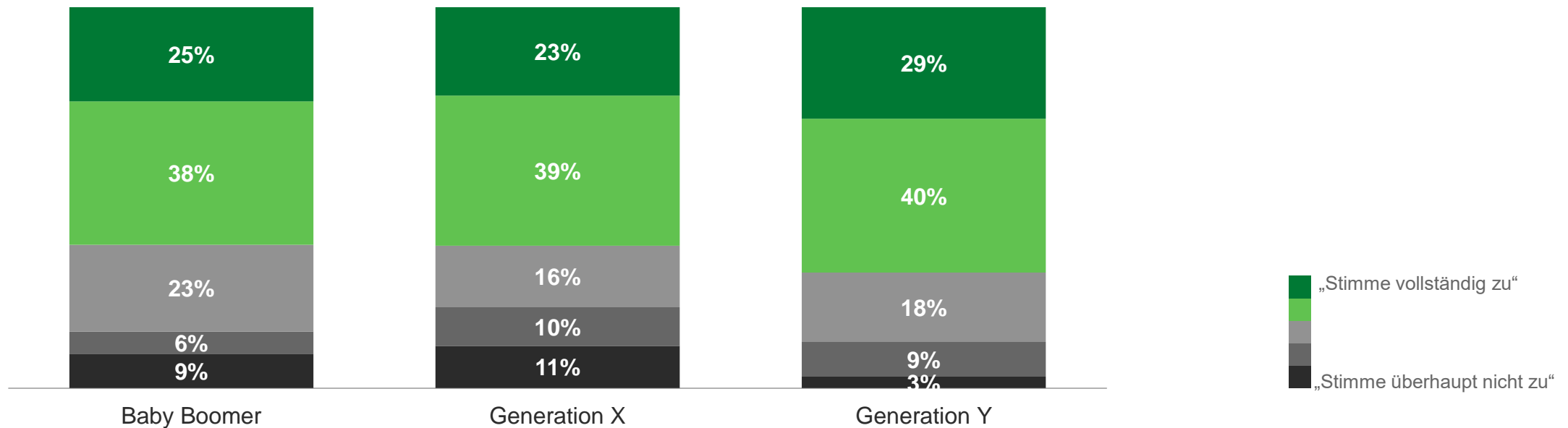
Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland.

DIE GENERATION X WÜNSCHT SICH MEHR UNTERSTÜTZUNG BEI DER WEITERBILDUNG

ENGAGEMENT INDEX
DEUTSCHLAND 2019

AUSSAGE:

„Mein Unternehmen unterstützt mich dabei, für die Zukunft benötigte Fertigkeiten und Fähigkeiten zu erlangen.“ (2019)



Anmerkung: Aufgrund von Rundungen summieren sich die Prozentwerte möglicherweise zu 100% +/- 1%.

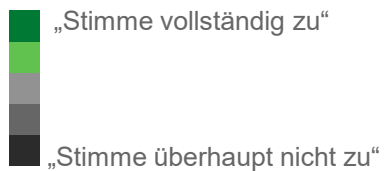
Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland.

UNTERSTÜTZUNG BEI DER WEITERBILDUNG FÖRDERT DIE EMOTIONALE MITARBEITERBINDUNG ENORM

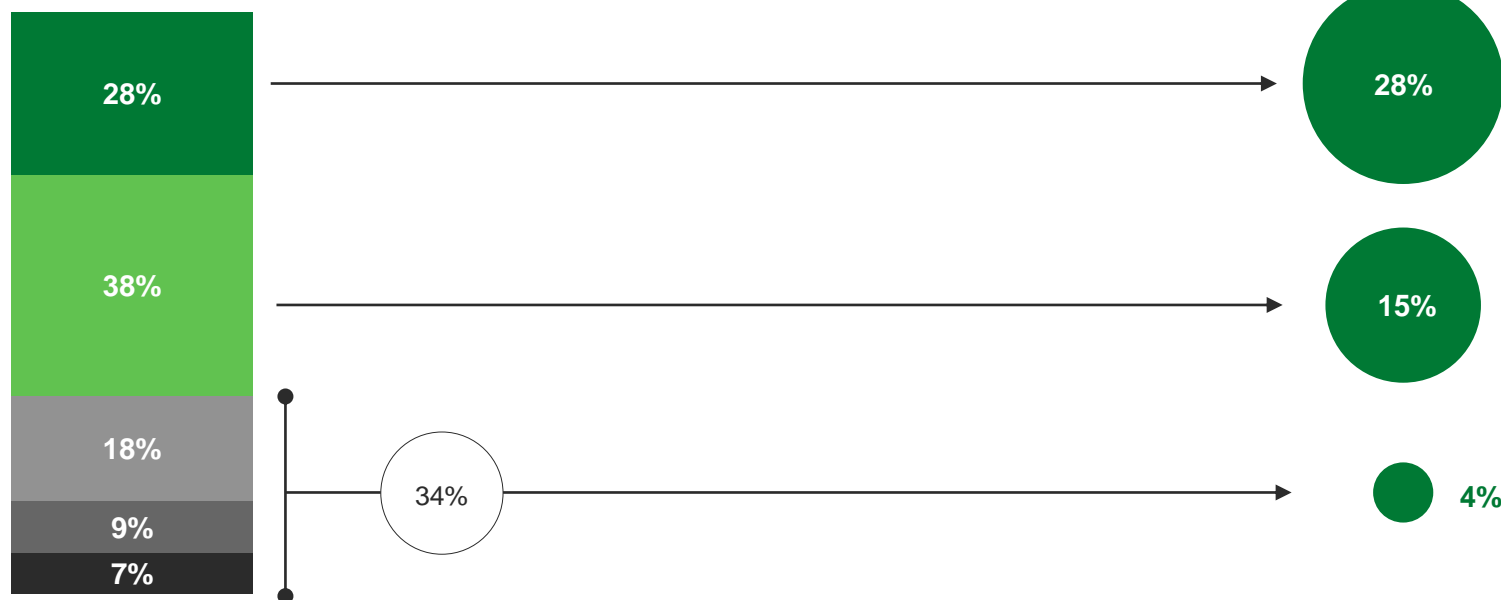
ENGAGEMENT INDEX
DEUTSCHLAND 2019

AUSSAGE:

„Mein Unternehmen unterstützt mich dabei, für die Zukunft benötigte Fertigkeiten und Fähigkeiten zu erlangen.“ (2019)



● Hohe Bindung

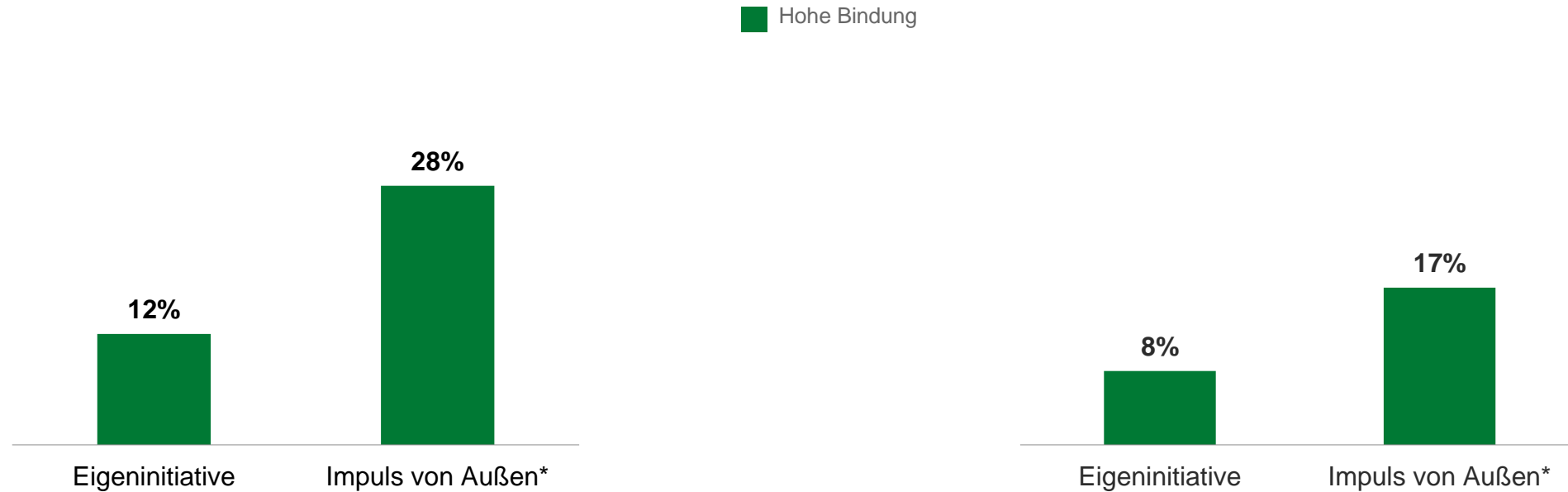


Anmerkung: Aufgrund von Rundungen summieren sich die Prozentwerte möglicherweise zu 100% +/- 1%.

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

FORT- UND WEITERBILDUNGSIMPULSE VOM UNTERNEHMEN FÖRDERN DIE EMOTIONALE MITARBEITERBINDUNG

ENGAGEMENT INDEX
DEUTSCHLAND 2019



Personen, die im Jahr 2018 an Schulungen oder Weiterbildungen teilgenommen haben, um Ihre *derzeitigen Qualifikationen zu erweitern*.

Personen, die im Jahr 2018 an Schulungen oder Weiterbildungen teilgenommen haben, um *neue Fähigkeiten zu erlernen*.

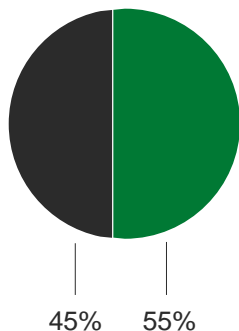
*Unternehmen insgesamt, Aus- und Weiterbildungs- oder Personalabteilung des Unternehmens oder der direkte Vorgesetzte.
[Split-Half-Sample]

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

EIGENINITIATIVE IST DERZEIT DER GRÖßTE TREIBER BEI WEITERBILDUNG UND QUALIFIZIERUNG

ENGAGEMENT INDEX
DEUTSCHLAND 2019

- Ja
- Nein

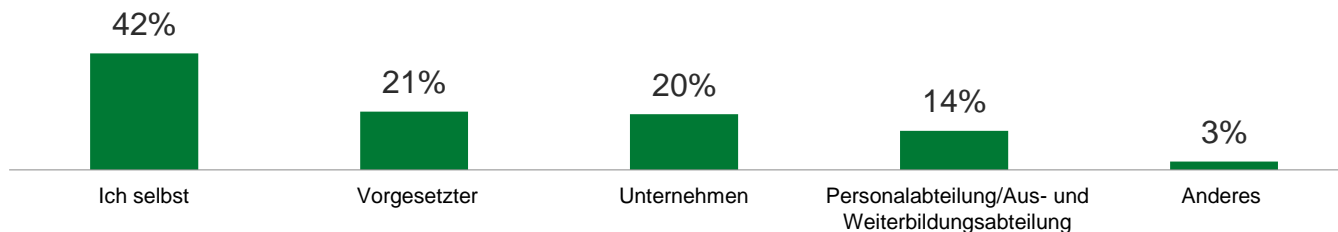


Fragestellung:

„Haben Sie im Jahr 2018 an Schulungen oder Weiterbildungen teilgenommen, um Ihre *derzeitigen Qualifikationen zu erweitern*?“

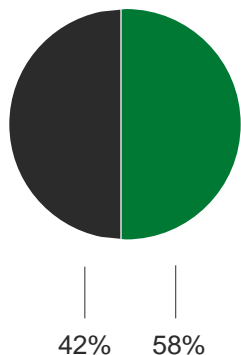
Ja

Personen, die im Jahr 2018 an Schulungen oder Weiterbildungen teilgenommen haben, um ihre derzeitige Qualifikation zu erweitern.



Fragestellung:

„Wer hat Ihre Teilnahme an der Schulung oder Weiterbildung veranlasst?“

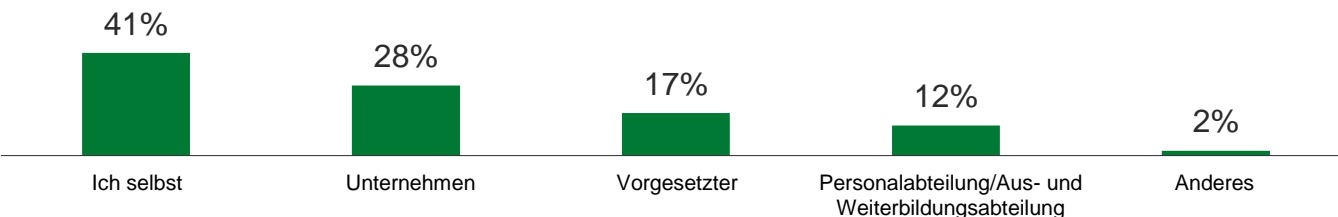


Fragestellung:

Haben Sie im Jahr 2018 an Schulungen oder Weiterbildungen teilgenommen, um *neue Fähigkeiten zu erlernen*?“

Ja

Personen, die im Jahr 2018 an Schulungen oder Weiterbildungen teilgenommen haben, um neue Fähigkeiten zu erlernen.



Fragestellung:

„Wer hat Ihre Teilnahme an der Schulung oder Weiterbildung veranlasst?“

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

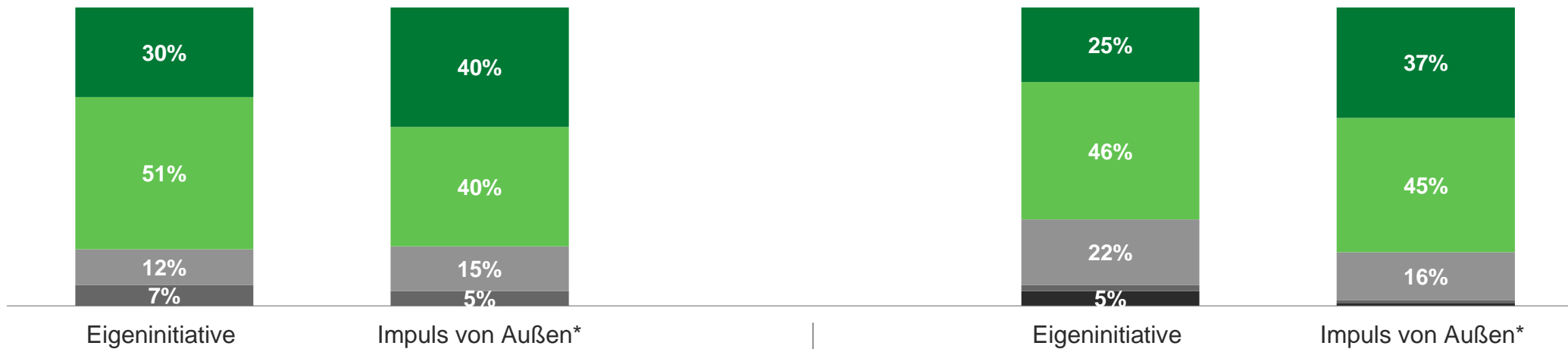
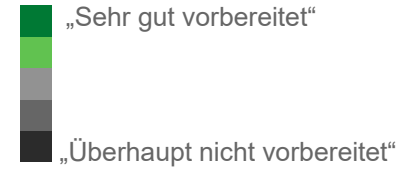
[Split-Half-Sample; jeweils n=500]

UP- UND RESKILLING: IMPULSE VON AUSSEN SIND INHALTLICH ZIELFÜHRENDER

ENGAGEMENT INDEX
DEUTSCHLAND 2019

FRAGESTELLUNG:

„Auf einer 5-Punkte-Skala, wie gut vorbereitet fühlen Sie sich, basierend auf der von Ihnen absolvierten Schulung oder der Weiterbildung, um zukünftige Arbeitsplatzbedürfnisse zu erfüllen?“



Personen, die im Jahr 2018 an Schulungen oder Weiterbildungen teilgenommen haben, um Ihre derzeitigen Qualifikationen zu erweitern.

Personen, die im Jahr 2018 an Schulungen oder Weiterbildungen teilgenommen haben, um neue Fähigkeiten zu erlernen.

Anmerkung: Aufgrund von Rundungen summieren sich die Prozentwerte möglicherweise zu 100% +/- 1%.

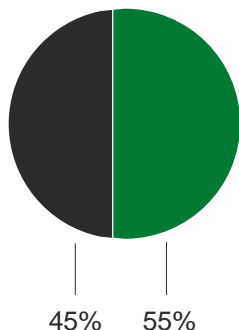
*Unternehmen insgesamt, Aus- und Weiterbildungs- oder Personalabteilung des Unternehmens oder der direkte Vorgesetzte. Prozentwerte werden ausgewiesen, wenn $\geq 4\%$ [Split-Half-Sample].

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

BARRIEREN DER BESCHÄFTIGTEN SIND FEHLENDE SCHULUNGS- ANGEBOTE, ZEITMANGEL UND NICHT GEEIGNETE ANGEBOTE

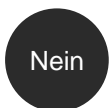
ENGAGEMENT INDEX
DEUTSCHLAND 2019

- Ja
- Nein

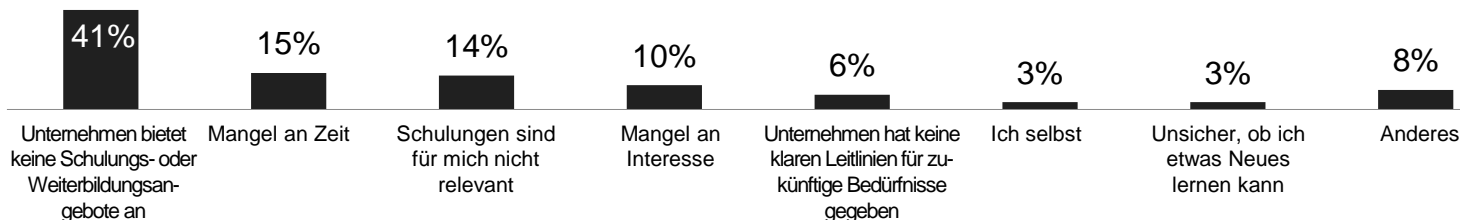


Fragestellung:

„Haben Sie im Jahr 2018 an Schulungen oder Weiterbildungen teilgenommen, um Ihre *derzeitigen Qualifikationen zu erweitern*?“

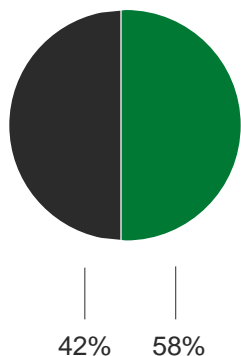


Personen, die im Jahr 2018 nicht an Schulungen oder Weiterbildungen teilgenommen haben, um ihre derzeitige Qualifikation zu erweitern.



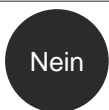
Fragestellung:

„Was hindert Sie möglicherweise daran, an Schulungs- oder Weiterbildungsangeboten teilzunehmen, die Ihr Arbeitgeber derzeit anbietet?“

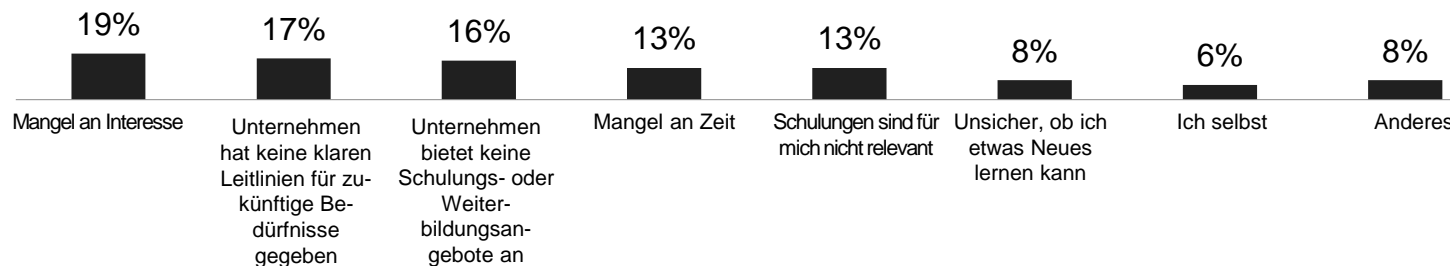


Fragestellung:

Haben Sie im Jahr 2018 an Schulungen oder Weiterbildungen teilgenommen, um *neue Fähigkeiten zu erlernen*?“



Personen, die im Jahr 2018 nicht an Schulungen oder Weiterbildungen teilgenommen haben, um neue Fähigkeiten zu erlernen.



Fragestellung:

„Was hindert Sie möglicherweise daran, an Schulungs- oder Weiterbildungsangeboten teilzunehmen, die Ihr Arbeitgeber derzeit anbietet?“

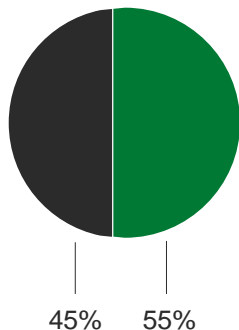
Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland.

[Split-Half-Sample; jeweils n=500]

UP- UND RESKILLING: BESCHÄFTIGTE WÜNSCHEN SICH IMPULSE VON FÜHRUNGSKRÄFTEN UND VOM UNTERNEHMEN

ENGAGEMENT INDEX
DEUTSCHLAND 2019

- Ja
- Nein

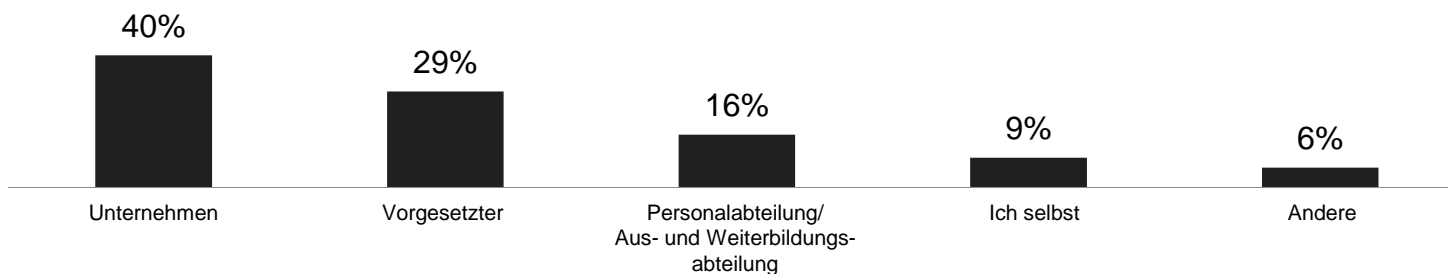


Fragestellung:

„Haben Sie im Jahr 2018 an Schulungen oder Weiterbildungen teilgenommen, um Ihre *derzeitigen Qualifikationen zu erweitern*?“

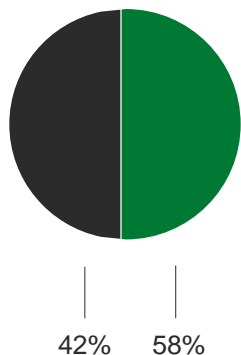
Nein

Personen, die im Jahr 2018 nicht an Schulungen oder Weiterbildungen teilgenommen haben, um ihre derzeitige Qualifikation zu erweitern.



Fragestellung:

„Wer sollte Ihrer Meinung nach Schulungs- oder Weiterbildungsmöglichkeiten anstoßen?“

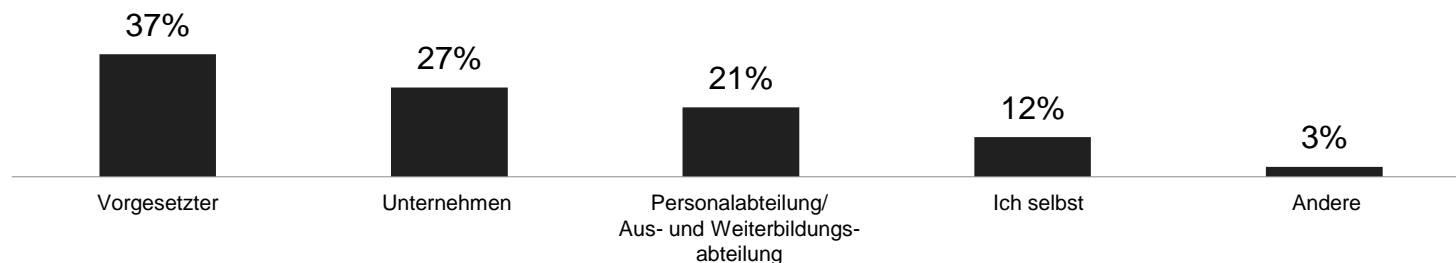


Fragestellung:

Haben Sie im Jahr 2018 an Schulungen oder Weiterbildungen teilgenommen, um *neue Fähigkeiten zu erlernen*?“

Nein

Personen, die im Jahr 2018 nicht an Schulungen oder Weiterbildungen teilgenommen haben, um neue Fähigkeiten zu erlernen.



Fragestellung:

„Wer sollte Ihrer Meinung nach Schulungs- oder Weiterbildungsmöglichkeiten anstoßen?“

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

[Split-Half-Sample; jeweils n=500]



Digital Readiness ist keine Frage von Tools
Es geht um das Erlernen von Fähigkeiten

FAST JEDER ZWEITE BESCHÄFTIGTE WIRD VON SEINEM ARBEITGEBER NICHT BEI DER DIGITALEN WEITERBILDUNG UNTERSTÜTZT

ENGAGEMENT INDEX
DEUTSCHLAND 2019

AUSSAGE:

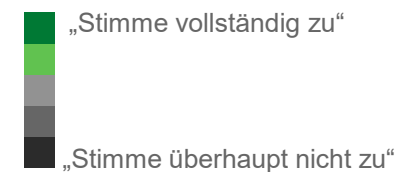
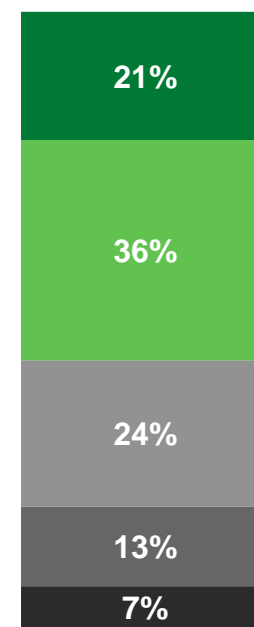
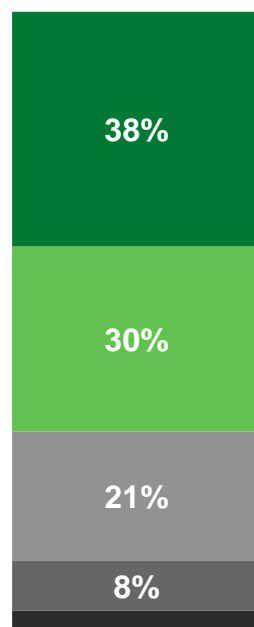
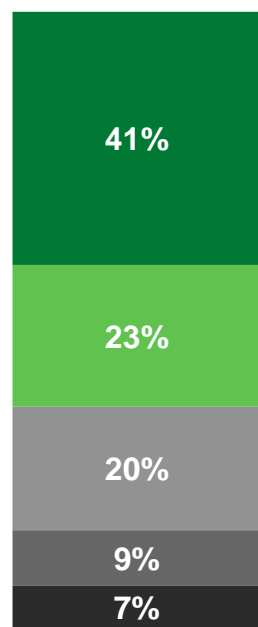
„Ich bin fest davon überzeugt, dass mein Unternehmen digitale Technologien einführen muss, um die Leistung zu verbessern.“ (2019)

AUSSAGE:

„Ich bin fest davon überzeugt, dass mein Unternehmen bereit ist, digitale Technologien einzuführen.“ (2019)

AUSSAGE:

„Mein Unternehmen unterstützt mich dabei, meine Fähigkeiten und Fertigkeiten auszubauen, um neue digitale Technologien effektiv zu nutzen.“ (2019)



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

Anmerkung: Aufgrund von Rundungen summieren sich die Prozentwerte möglicherweise zu 100% +/- 1%. Prozentwerte werden ausgewiesen, wenn $\geq 4\%$.

AUSSAGE:

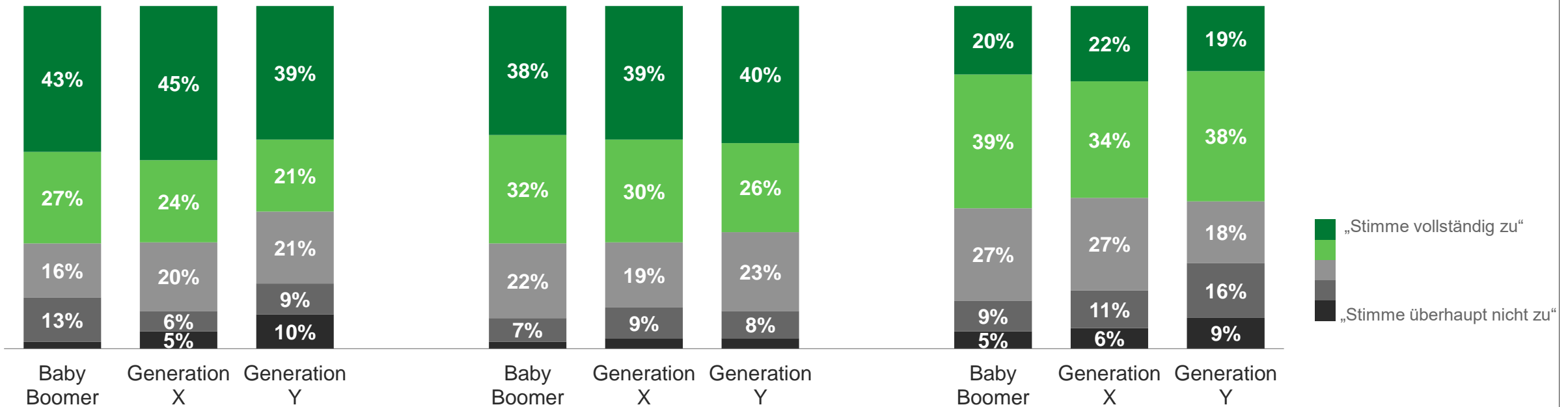
„Ich bin fest davon überzeugt, dass mein Unternehmen digitale Technologien einführen muss, um die Leistung zu verbessern.“ (2019)

AUSSAGE:

„Ich bin fest davon überzeugt, dass mein Unternehmen bereit ist, digitale Technologien einzuführen.“ (2019)

AUSSAGE:

„Mein Unternehmen unterstützt mich dabei, meine Fähigkeiten und Fertigkeiten auszubauen, um neue digitale Technologien effektiv zu nutzen.“ (2019)



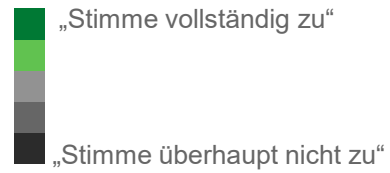
Anmerkung: Aufgrund von Rundungen summieren sich die Prozentwerte möglicherweise zu 100% +/- 1%. Prozentwerte werden ausgewiesen, wenn ≥ 4 %.

UNTERSTÜTZUNG BEIM UMGANG MIT DER DIGITALISIERUNG FÖRDERT MITARBEITERBINDUNG ENORM

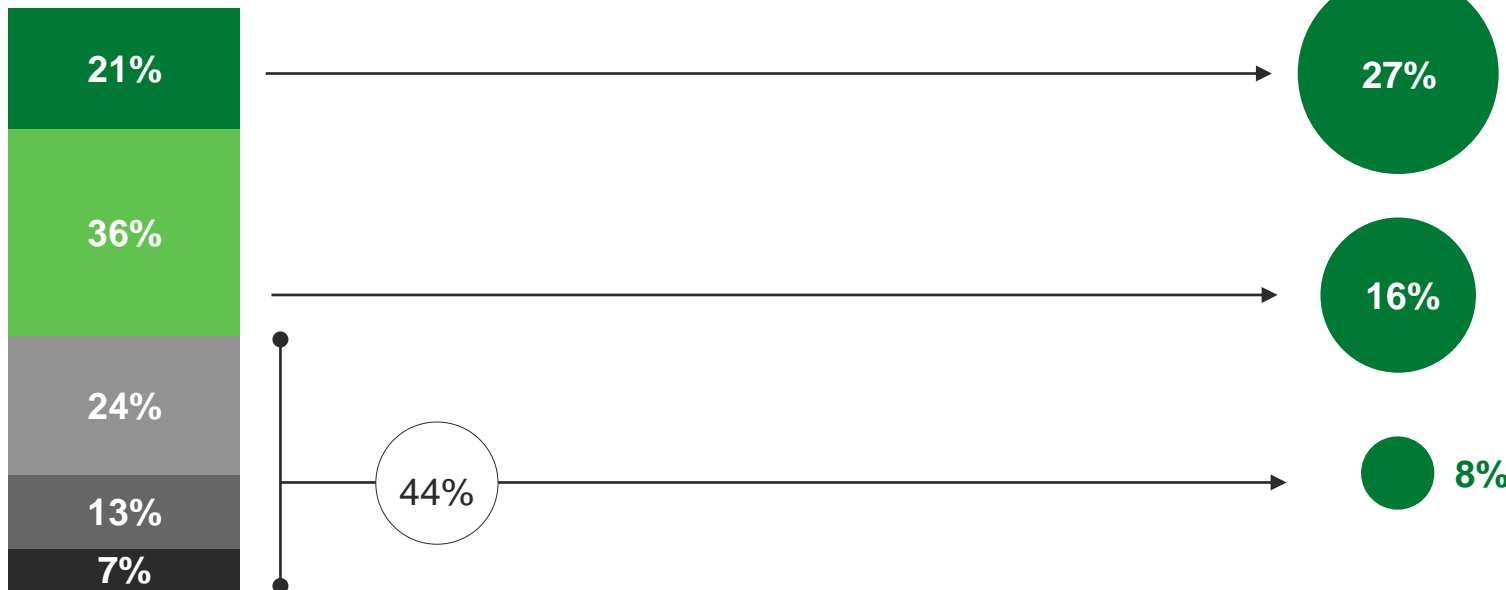
ENGAGEMENT INDEX
DEUTSCHLAND 2019

AUSSAGE:

„Mein Unternehmen unterstützt mich dabei, meine Fähigkeiten und Fertigkeiten auszubauen, um neue digitale Technologien effektiv zu nutzen.“ (2019)



Hohe Bindung



Anmerkung: Aufgrund von Rundungen summieren sich die Prozentwerte möglicherweise zu 100% +/- 1%.

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

- Unternehmen müssen im Zeitalter der Digitalisierung auf die emotionalen Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen achten.
- Unternehmen müssen eine Fort- und Weiterbildungsstrategie entwickeln, die sich aus ihrer Digitalstrategie ableitet.
- Unternehmen haben eine große Chance und können durch eine Fort- und Weiterbildungskultur die emotionale Bindung der Mitarbeiter/innen deutlich erhöhen.
- Fort- und Weiterbildungsimpulse sollten „Chefsache“ sein.

VIELEN DANK

für Ihre

AUFMERKSAMKEIT



MARCO NINK

Regional Lead, Research and Analytics EMEA

GALLUP®

Stresemannstraße 123, 10963 Berlin

Tel.: 030 / 39 40 51 - 0

Fax: 030 / 39 40 51 - 101

marco_nink@gallup.de

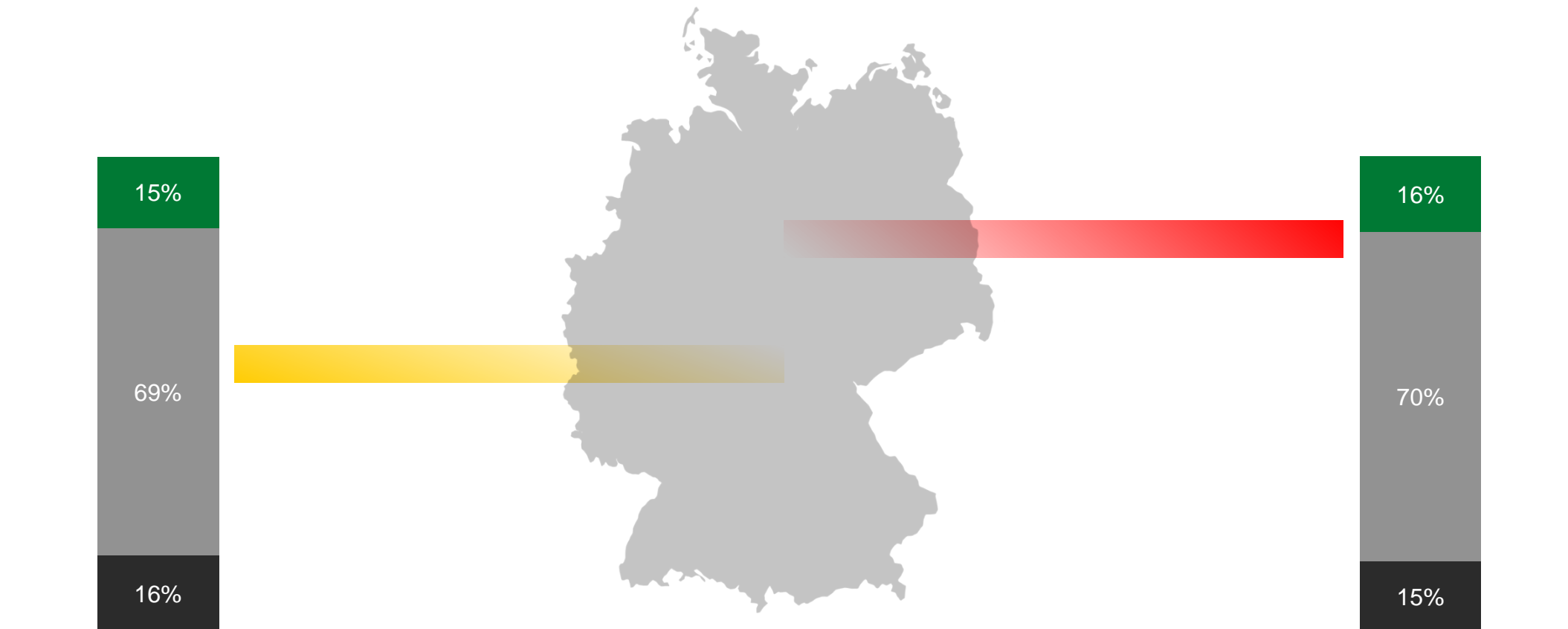
ANHANG



ENGAGEMENT INDEX DEUTSCHLAND 2019

OST-WEST-VERGLEICH

ENGAGEMENT INDEX DEUTSCHLAND 2019



Anmerkung: Aufgrund von Rundungen summieren sich die Prozentwerte möglicherweise zu 100% +/- 1%.
Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland.

Hohe Bindung

Geringe Bindung

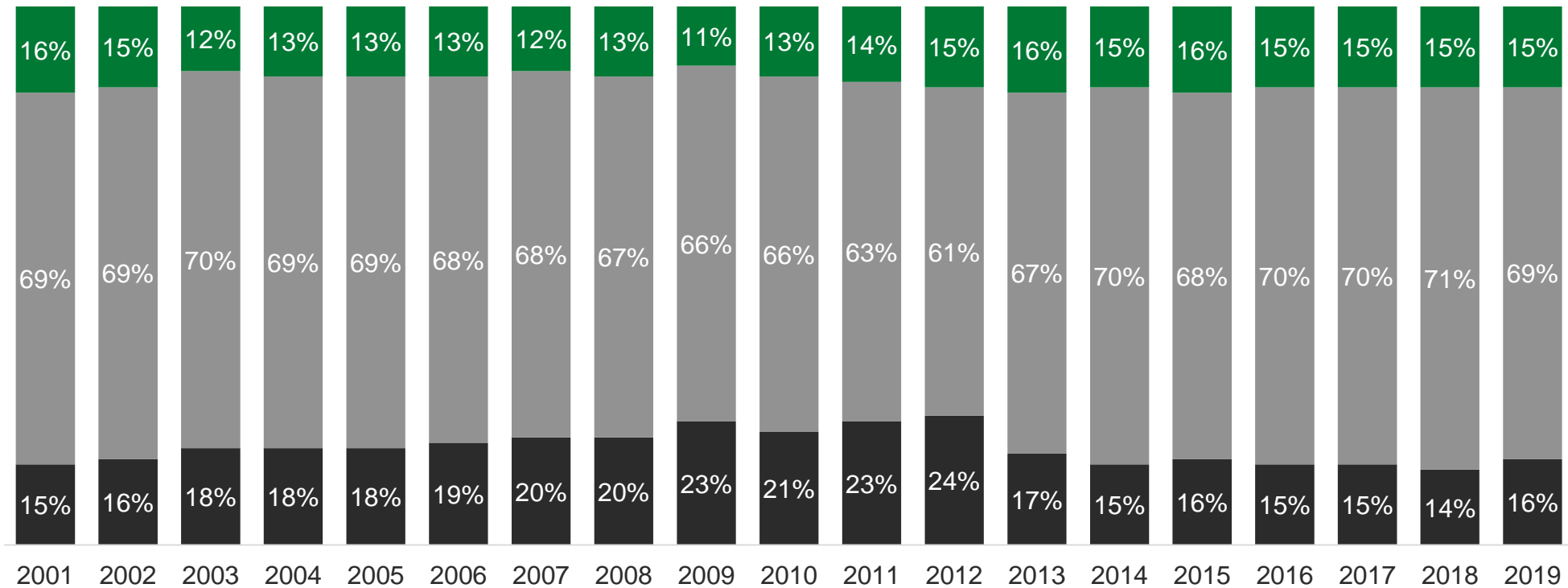
Keine Bindung

ENGAGEMENT INDEX IM ZEITVERLAUF

EMOTIONALE BINDUNG UNVERÄNDERT GERING

ENGAGEMENT INDEX
DEUTSCHLAND 2019

■ Hohe Bindung ■ Geringe Bindung ■ Keine Bindung



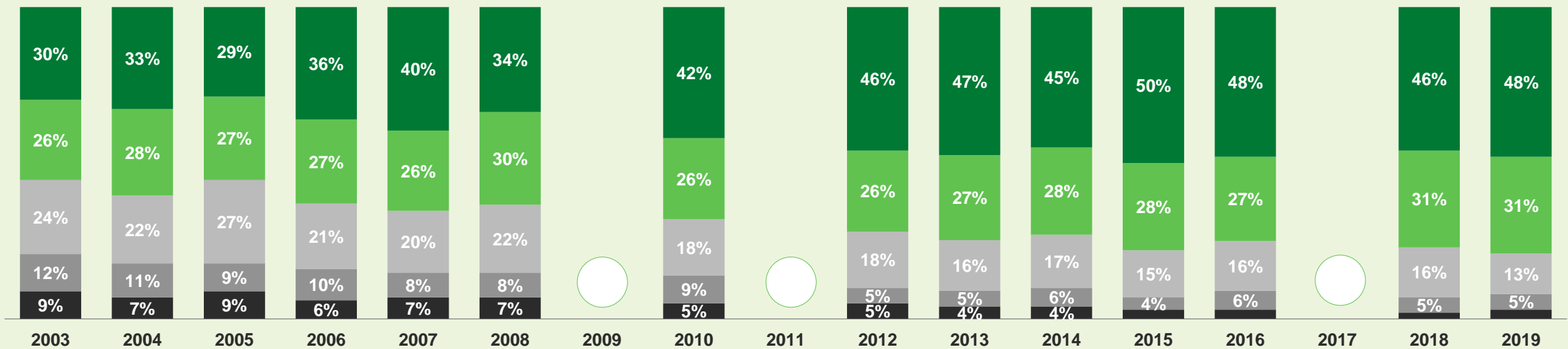
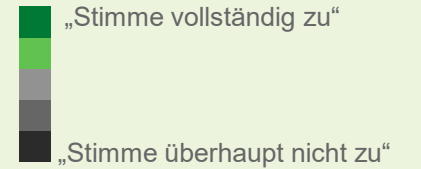
Anmerkung: Aufgrund von Rundungen summieren sich die Prozentwerte möglicherweise zu 100% +/- 1%.
Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland.

ARBEITNEHMER/INNEN VERTRAUEN IN DIE FINANZIELLE ZUKUNFT IHRES UNTERNEHMENS

ENGAGEMENT INDEX
DEUTSCHLAND 2019

AUSSAGE:

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



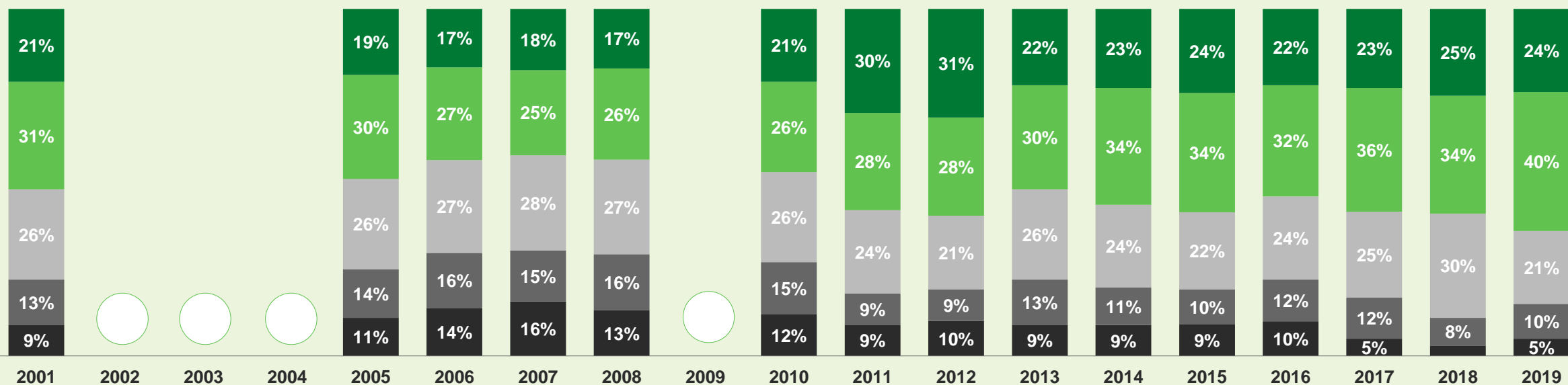
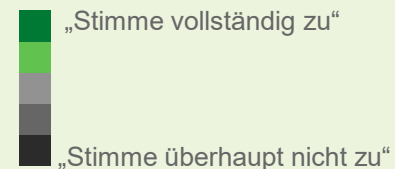
Anmerkung: Aufgrund von Rundungen summieren sich die Prozentwerte möglicherweise zu 100% +/- 1%. Prozentwerte werden ausgewiesen, wenn ≥ 4 %.

○ in 2009, 2011 und 2017 nicht erhoben.

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

AUSSAGE:

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

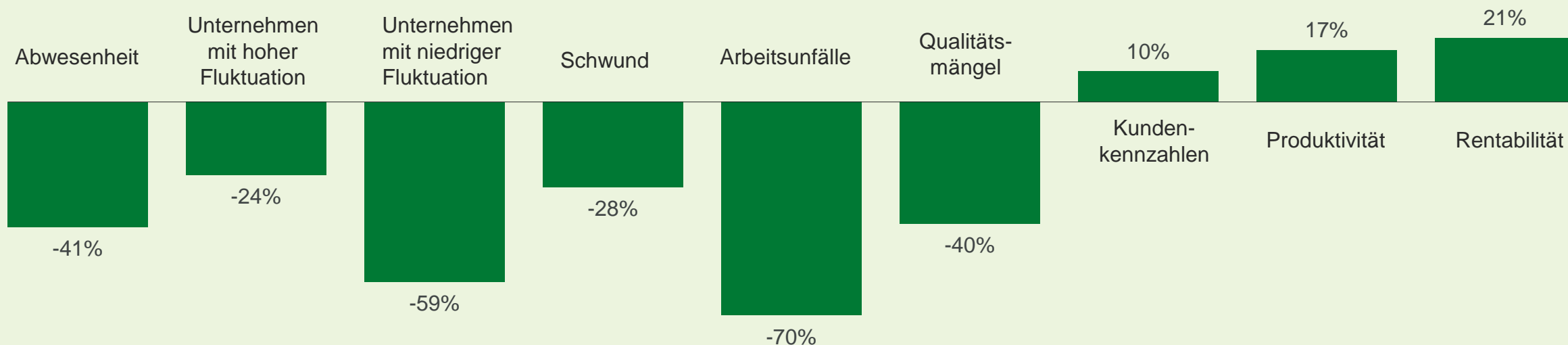


Anmerkung: Aufgrund von Rundungen summieren sich die Prozentwerte möglicherweise zu 100% +/- 1%. Prozentwerte werden ausgewiesen, wenn $\geq 4\%$.

○ in 2002, 2003, 2004 und 2009 nicht erhoben.

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

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

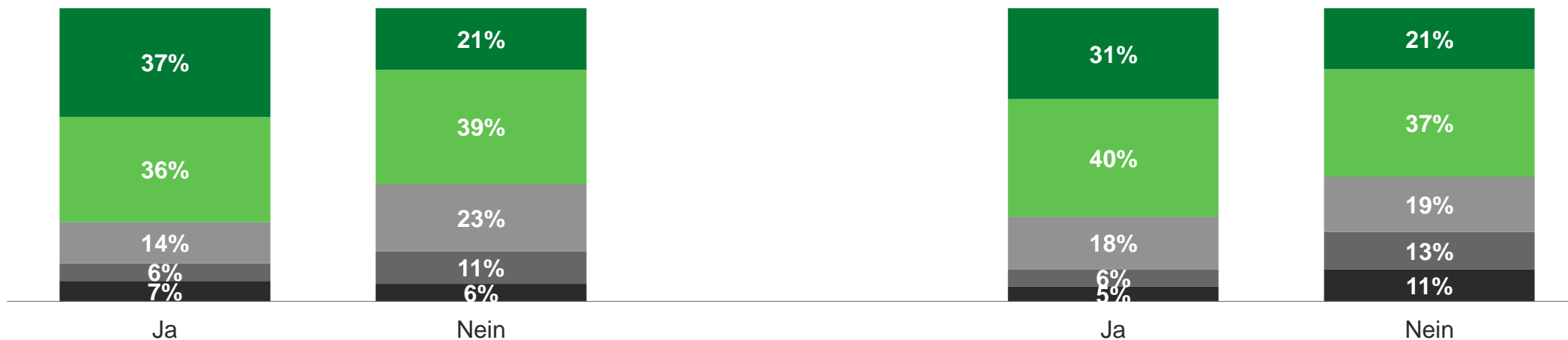
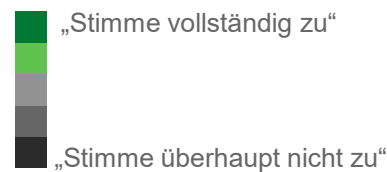


Basis: 230 Unternehmen aus 49 Branchen mit knapp 1,9 Millionen Mitarbeitern aus 73 Ländern.

Quelle: Gallup Meta-Analyse 2016.

AUSSAGE:

„Mein Unternehmen unterstützt mich dabei, für die Zukunft benötigte Fertigkeiten und Fähigkeiten zu erlangen.“



Fragestellung:

„Haben Sie im Jahr 2018 an Schulungen oder Weiterbildungen teilgenommen, um Ihre *derzeitigen Qualifikationen zu erweitern*?“

Fragestellung:

Haben Sie im Jahr 2018 an Schulungen oder Weiterbildungen teilgenommen, um *neue Fähigkeiten zu erlernen*?“

Anmerkung: Aufgrund von Rundungen summieren sich die Prozentwerte möglicherweise zu 100% +/- 1%.
[Split-Half-Sample]

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

COPYRIGHT STANDARDS

Dieses Dokument enthält urheberrechtlich geschützte Forschungsinformationen und Inhalte sowie anderes geistiges Eigentum von Gallup, Inc. Es dient ausschließlich als Richtlinie für die Führungskräfte Ihres Unternehmens und darf nicht vervielfältigt, zitiert, veröffentlicht oder an Dritte außerhalb Ihrer Organisation weitergegeben werden. Das Programm darf weder vom Kunden noch von den Teilnehmern außerhalb des mit Gallup schriftlich festgelegten Rahmens kopiert, geändert, weiterverkauft, wiederbenutzt oder verteilt werden. Jede Verletzung dieser Vereinbarung wird als Vertragsbruch und Missbrauch des geistigen Eigentums von Gallup, Inc. angesehen.

Dieses Dokument hat sowohl für Ihr Unternehmen als auch für Gallup, Inc. einen hohen Wert. Aus diesem Grund sind die darin enthaltenen Ideen, Konzepte und Empfehlungen durch internationale und einheimische Gesetze und Strafen zum Schutz von Patenten, Urheberrechten, Marken und Geschäftsgeheimnissen geschützt. Dieses Projekt wurde unter Einhaltung von ISO20252 durchgeführt.

Ohne die ausdrückliche schriftliche Genehmigung von Gallup, Inc. dürfen an diesem Dokument keine Änderungen vorgenommen werden.

Gallup® und die Q12® sind Marken von Gallup, Inc. Alle anderen Marken sind Eigentum ihrer jeweiligen Inhaber.