

PRESSEMITTEILUNG

„Ich bin dann mal weg“ – über die Hälfte der Mitarbeitenden ist zunehmend bereit den Arbeitgeber zu wechseln

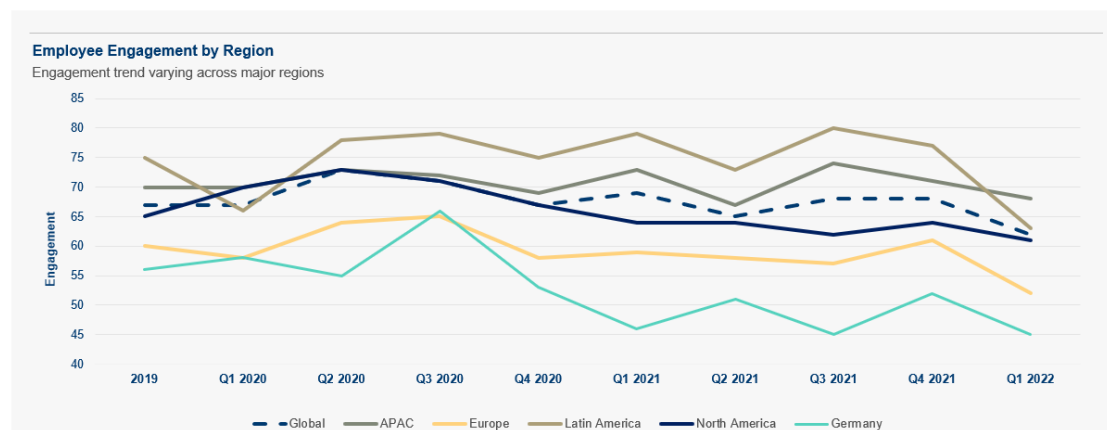
- Kincentric-Studie zeigt: nur 45 Prozent engagierte Mitarbeitende in deutschen Unternehmen
- Globale Krisen wirken sich negativ auf die Bindungsbereitschaft der Mitarbeitenden aus; Europa schneidet im weltweiten Vergleich am schlechtesten ab, Engagement-Werte in Deutschland sogar noch schlechter als Europa
- Acht Stellhebel zur Erhöhung der Mitarbeiterbindung identifiziert

München, 20. Juli 2022 – Immer mehr ausgebrannte Führungskräfte und immer weniger engagierte Mitarbeitende: Das ist die ernüchternde Bilanz des aktuellen [globalen Employee Engagement Reports](#) von Kincentric, den die weltweit agierende Leadership- und HR-Beratung heute veröffentlicht hat. Daraus resultiert auch die zunehmende Bereitschaft, den Arbeitgeber zu wechseln. Die gute Nachricht: Der Report spiegelt auch wider, an welchen Stellschrauben Unternehmen ansetzen können, um Führungskräfte und Mitarbeitende wieder stärker an sich zu binden.

Im Rahmen der Studie hat Kincentric die Daten von 12 Millionen Mitarbeitenden in mehr als 125 Ländern über den Zeitraum von drei Jahren analysiert. Das Ergebnis: Die Motivation von Mitarbeitenden in deutschen Unternehmen fiel im ersten Quartal 2022 auf 45 Prozent, im Vergleich zu 46 Prozent im gleichen Zeitraum 2021 und noch 58 Prozent in 2020. Die sinkende Motivation führt auch dazu, dass die Bereitschaft sinkt, dem Arbeitgeber die Treue zu halten. Diese Bindung zum Arbeitgeber ist eines von drei zentralen Elementen der Kincentric-Methodologie zur Bestimmung des Engagements. Interessant ist außerdem, dass die Ergebnisse von Quartal zu Quartal erheblich schwanken und globale Krisen widerspiegeln, die die Menschen mittel- und unmittelbar betreffen. So zeigt sich, dass das Engagement der Mitarbeitenden jeweils zu den Peaks der Corona-Pandemie und seit Beginn der Ukraine-Krise deutlich gesunken ist. Dabei ist das Engagement von deutschen Mitarbeitenden im internationalen Regionenvergleich zumeist am geringsten.

Engagement - Changes in the Regions

All major regions noticed lower Engagement



Das Engagement der Mitarbeitenden nach Region; Quelle: KINCENTRIC Global Engagement Report 2022

"Die letzten beiden Jahre haben unsere Welt auf den Kopf gestellt. Wir erleben gerade eine noch nie dagewesene Disruption unserer Arbeitswelt", erklärt Dr. Stefan Mauersberger, Partner und Regionalchef für Zentral-, Süd- und Osteuropa bei Kincentric. Er rechnet damit, dass sich diese Entwicklung weiter fortsetzen wird, wenn die Unternehmen nicht gegensteuern. Zudem fühlen sich mittlere Führungskräfte mehr denn je unter Druck gesetzt, was der weltweite Rückgang der wahrgenommenen Work-Life-Balance um 10 Prozentpunkte im Vergleich zu 2019 verdeutlicht. „Die mittlere Führungsebene hat enorme Herausforderungen zu schultern: steigende Fluktuation, zu wenig Kapazitäten, laufende Veränderungsprozesse. Kein Wunder, dass sich die betroffenen Manager unterbezahlt und zu wenig gewertschätzt fühlen. Sie brauchen Entlastung und Empowerment in ihrer Rolle, damit sie wiederum ihre Teams motivieren und bei der Stange halten können“, führt er weiter aus.

Die Analyse von Kincentric zeigt zugleich, wie Unternehmen den Anforderungen der Mitarbeitenden an New Work gerecht werden und Talente an sich binden können:

1. **Anerkennung, Karriere, Ressourcen.** Mitarbeitende fordern Anerkennung für ihre Leistung und klare Entwicklungsmöglichkeiten. Außerdem wünschen sie sich ausreichend Ressourcen, um die Arbeit zu erledigen. Aktuell glauben nur 50 Prozent der Befragten, dass ihr Unternehmen über ausreichend Personal verfügt.
2. **Inklusion, aber richtig.** Hier besteht laut der Studie noch Nachholbedarf. Kincentric empfiehlt den Unternehmen, noch genauere Daten zu den unterschiedlichen Bedürfnissen der Mitarbeitenden zu erfassen und ihre Maßnahmen danach auszurichten.
3. **Mutige Ideen.** Um Talente zu halten, sind neue Maßnahmen gefragt, beispielsweise Recruiting- und Karriereentwicklungsprogramme, neue Bezahlmodelle und Performancemanagementprogramme sowie hybrides Arbeiten.
4. **Entlastung des mittleren Managements.** Diese Gruppe fühlt sich zunehmend zu wenig gewertschätzt und unterbezahlt. Klares Erwartungsmanagement, eindeutige Prioritäten und Führungsentwicklungsprogramme können Abhilfe schaffen.
5. **Klare Vision.** Das Topmanagement sollte Visionen und Strategien eindeutig formulieren, so dass Mitarbeitende ihren Purpose in der Organisation erkennen. Die Studie zeigt, dass sich die Engagement-Bereitschaft der Mitarbeitenden verachtfacht, wenn Führungskräfte sie für die unternehmerische Vision begeistern können.
6. **Gelebte Werte.** Das Management muss die Werte kommunizieren und vorleben. Dadurch gewinnen Mitarbeitende Sicherheit und Orientierung, was wiederum zu Engagement im Job und Bindung an das Unternehmen beiträgt.
7. **Vieles kontinuierlich richtig machen.** Nur eine Maßnahme wie eine tolle Karriereentwicklung reicht nicht. Das Gesamtpaket muss stimmen. Dann ist das Engagement um bis zu 28 Prozentpunkte höher als der Durchschnitt. Wer die Bedürfnisse der Mitarbeitenden strategisch im Blick hat, erkennt, worauf es ankommt, um eine starke Mannschaft aufzubauen und zu halten.
8. **Change als Inspiration begreifen.** Firmen sollten begreifen, was sie verändern können und an diesen Stellhebeln ansetzen.

„Die aktuellen Herausforderungen sind eine hervorragende Chance für Unternehmensführung und Personalabteilung, ihre Systeme und ihre Kultur auf den Prüfstand zu stellen, die richtigen Schritte

einzuleiten und ihre Mitarbeitenden zu befähigen und motivieren. Wenn sie den Mut haben, sich zu verändern, kann es bald schon wieder heißen ‚ich bleibe‘, so Dr. Mauersberger.

Über die Studie „Global Trends in Employee Engagement 2022“

Weitere Informationen zu den Ergebnissen sowie den vollständigen Report finden Sie unter: <https://www.kincentric.com/insights/global-employee-engagement-trends-2022>

Über Kincentric

Kincentric (A Spencer Stuart Company) gilt seit der Gründung 2019 als Vordenker in den Bereichen Kulturveränderung und Leadership. Die Beratung agiert in Europa und insbesondere im Kernmarkt Deutschland als einer der größten Anbieter für Mitarbeiterbefragungen, Führungskräfte-Entwicklung sowie Talent Advisory. Kincentric ist weltweit mit mehr als 500 Experten und 100 Niederlassungen in mehr als 50 Ländern vertreten und Teil der Spencer-Stuart-Gruppe, eines der führenden HRBeratungshäuser mit global rund 2.500 Mitarbeitern. Die Berater verfügen über langjährige Expertise, Klienten durch Transformations- und Wachstumsprozesse zu begleiten und stützen sich dabei auf fundierte Markteinblicke und intuitive Technologien. Das Unternehmen konzentriert sich auf die Suche von Führungskräften auf Senior-Level-Management und verfügt über besondere Expertise in der Begleitung von Transformations- und Wachstumsprozessen.

Pressekontakt:

IWK Communication Partner
Judith Spießberger / Carolin Reiter
Ohmstraße 1
D-80802 München
Tel.: +49 (0) 89 2000 30-35
E-Mail: kincentric@iwk-cp.com