

PRESSEMITTEILUNG

Employee Experience Trends Report 2023

Neue Kincentric-Studie zeigt: Mitarbeitenden-Engagement in Deutschland weiterhin auf niedrigem Niveau

- Mitarbeitenden-Engagement in Deutschland sowie weltweit weiter im Sinkflug – neuer Employee-Experience-Ansatz als potenzieller Gamechanger
- Konsistenz als Schlüsselfaktor: Engagement-Werte bei Mitarbeitenden fünfmal höher, wenn die Arbeitserfahrung über mehrere Faktoren hinweg konsistent ist
- Umsetzung als Pain Point: Nur 42 Prozent der Mitarbeitenden weltweit erleben eine konsistente Employee Experience

München, 03. August 2023 – Deutschlands Unternehmen kämpfen bereits seit längerem mit den niedrigen Engagement-Werten ihrer Mitarbeitenden. Wie eine aktuelle Studie der HR- und Leadership-Beratung Kincentric zeigt, dürfte dieser Negativ-Trend auch weiter anhalten. Denn laut dem nun veröffentlichten **Employee Experience Trends Report 2023** liegt das Engagement vieler Mitarbeitender weltweit seit Jahren auf einem zu niedrigen Niveau. Für Deutschland ergab sich im ersten Quartal 2023 ein Engagement-Wert von nur 44 Prozent – im Vergleichsjahr 2020 lag dieser ebenfalls niedrig, aber immerhin noch bei 59 Prozent (Abbildung 1). CEOs und CHROs sind deshalb einmal mehr gefordert, das Thema Employee Experience strukturierter und langfristiger anzugehen – auch, um ihren Unternehmenserfolg zu sichern und auszubauen.

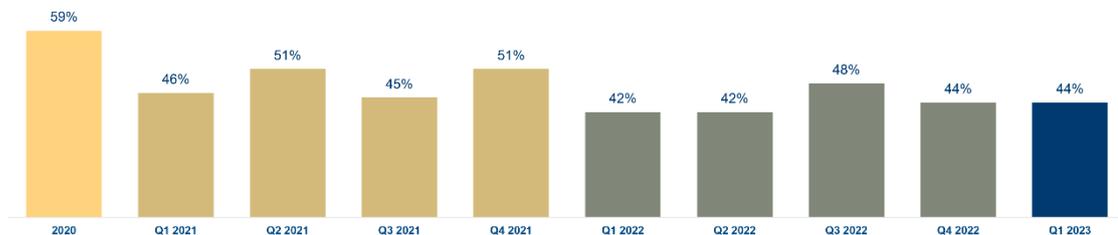
GERMANY EMPLOYEE ENGAGEMENT 2020-2022

Abbildung 1: Entwicklung Employee-Engagement-Werte Deutschland

Konsistenz als Schlüsselfaktor für eine ganzheitliche Employee Experience

Der Trend-Report, der sich auf die Befragungsergebnisse von über neun Millionen Beschäftigten aus 2.500 Unternehmen, 162 Ländern sowie 62 Branchen stützt, rückt insbesondere den Faktor Konsistenz ins Zentrum einer nachhaltigen Employee Experience. Demnach zufolge müssen sich die verschiedenen Employee-Experience-Elemente, wie beispielsweise Führung, Selbstbestimmung oder Weiterentwicklung, zu einem für die Mitarbeitenden stimmigen, positiven Gesamtbild zusammenfügen. Zudem verdeutlicht der Trend-Report die Wichtigkeit der Abstimmung der Employee Experience mit der Unternehmenskultur und -strategie. Passt die Employee Experience mit letzteren beiden zusammen, ist das Engagement der Mitarbeitenden 5,5-mal höher. Eine wichtige Rolle spielt laut Studie dabei zudem die kontinuierliche Förderung positiver Mitarbeitererfahrungen durch die oberste Führungsebene.

Unternehmen unterschätzen das Potenzial einer konsistenten Employee Experience

Entgegen der Annahmen vieler Unternehmen wirkt sich eine konsistente Employee Experience nicht nur auf das Engagement und die Bindung von Mitarbeitenden aus – auch die Kundenzufriedenheit sowie der Unternehmenserfolg können durch sie positiv beeinflusst werden. Den Umfrageergebnissen zufolge sind die Bewertungen der Kundenzufriedenheit und Geschäftsergebnisse mehr als doppelt so hoch, wenn die Mitarbeitenden Stabilität am Arbeitsplatz erfahren. Diese Stabilität ist allerdings noch stark ausbaufähig: Knapp ein Drittel der Befragten (29 Prozent) sieht sich mit größtenteils inkonsistenten Erfahrungen am Arbeitsplatz konfrontiert – mit negativen Folgen sowohl für das Mitarbeitenden-Engagement als auch die Geschäftsergebnisse. Allerdings zeigen gerade einmal 36 Prozent der Unternehmen die notwendigen Ansätze, um ihre Employee Experience konsistent zu gestalten.

Arbeitgeber werden ihren Employee-Experience-Versprechen nicht gerecht

Der Report zeigt zudem, dass die Unternehmen dringend an ihrer Konsequenz und Glaubwürdigkeit arbeiten müssen. Denn rund die Hälfte der Mitarbeitenden (49 Prozent) hat das Gefühl, dass ihnen ihr Arbeitgeber nicht jene Employee Experience bietet, die er zuvor versprochen hat. Eine entscheidende Rolle spielt dabei einmal mehr die oberste Führungsebene: Denn diese hat im Vergleich zu den direkten Vorgesetzten einen sechsmal größeren Einfluss auf die wahrgenommene Konsistenz der Employee Experience und steht somit besonders in der Verantwortung, diese umzusetzen.

Gestiegene Mitarbeiteransprüche kollidieren vielerorts mit Arbeitsrealität

Die Versäumnisse der Arbeitgeber treffen dabei auf gestiegene Erwartungen der Mitarbeitenden an ihren Arbeitsalltag: Während Mitarbeitende Karriereentwicklungen und virtuelle Arbeitsmöglichkeiten positiver wahrnehmen, zeigt sich ein Rückgang bei der Wahrnehmung von inspirierender Führung, Unternehmenswertvorstellungen, sowie Unterstützung und Verbundenheit mit dem Arbeitgeber. „Wer überdurchschnittliche Geschäftsergebnisse erzielen will, muss die Employee Experience absolut konsistent und kohärent gestalten und nicht nur auf den Engagement-Wert der Mitarbeitenden achten“, so die Schlussfolgerung von Dr. Stefan Mauersberger, Partner und Regional Leader für die Regionen Zentral-, Süd- und Osteuropa bei Kincentric. Unternehmen müssen demnach einen neuen, ganzheitlichen und sehr bewussten Ansatz verfolgen, um eine größere Konsistenz ihrer Employee Experience sicherzustellen. „Dabei geht es nicht darum, jedem das gleiche Erlebnis zu bieten, sondern sicherzustellen, dass Mitarbeitende durchgehend positive Arbeitserfahrungen in verschiedensten Bereichen haben“, so Mauersberger weiter. „In der Realität zeigt sich jedoch, dass die Mehrheit der Unternehmen weltweit nicht das Maß an Konsistenz bietet, das erforderlich ist, um die Employee Experience in entscheidende Geschäftsergebnisse zu übersetzen. Hier verpassen sie eine große Chance, das volle Potenzial ihrer Mitarbeitenden auszuschöpfen und sich nachhaltige Wettbewerbsvorteile zu sichern.“

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 HR-Beratungshäuser mit global rund 2.500 Mitarbeitenden. 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.

Mehr zur Studie finden Sie unter: <https://www.kincentric.com/insights/global-employee-experience-trends-2023>

Pressekontakt:

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