

Aus dem „Buch Kompetenzen der Zukunft – Arbeit 2030“

Wie Millenials wirklich ticken und warum die Führungskraft zum Coach werden muss.



Marco Nink
Regional Lead Research and
Analytics EMEA
Gallup GmbH



GALLUP®

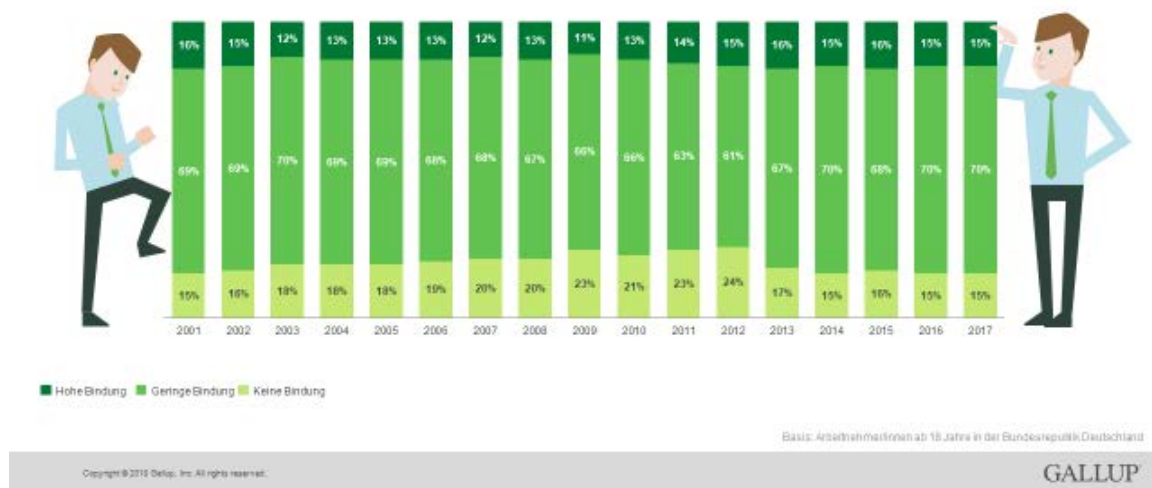
Alt und Jung sind sich sehr ähnlich

Der Gallup Engagement Index kann dabei helfen die Stellschrauben, die Arbeitgebern zur Verfügung stehen, zu identifizieren, denn er gibt detaillierte Auskunft über die Beschäftigten aller Alterskohorten in Deutschland. Seit 2001 misst die repräsentative Studie Jahr für Jahr anhand der sogenannten Q12[®], inwieweit die wichtigsten Bedürfnisse der Beschäftigten im Arbeitsalltag erfüllt werden, und bestimmt auf dieser Basis den Grad der emotionalen Bindung.¹ Diese gibt Auskunft darüber, wie es um die Motivation bei der Arbeit bestellt ist. Der Anteil der Beschäftigten mit hoher emotionaler Bindung stagniert aktuell bei 15 Prozent. Bei diesen Personen handelt es sich um Mitarbeiter, die mit Hand, Herz und Verstand bei der Arbeit sind und einen positiven Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten. Ein ebenso hoher Prozentsatz hat bereits innerlich gekündigt – und schädigt durch sein Verhalten das Unternehmen. Die volkswirtschaftlichen Kosten von innerer Kündigung belaufen sich nach unseren Berechnungen auf eine Summe zwischen 79,9 und 118,1 Milliarden Euro jährlich. 70 Prozent der Beschäftigten sind „emotional gering gebunden“ und machen lediglich Dienst nach Vorschrift. In den

¹ Bei den Q12[®] handelt es sich um zwölf Aussagen zum Arbeitsumfeld, die anhand einer Fünf-Punkte-Skala beurteilt werden. Der genaue Wortlaut der Aussagen findet sich in Nink, Marco: Engagement Index. München 2014, S. 25.

deutschsprachigen Nachbarländern sieht es ähnlich aus: In Österreich sind elf Prozent und in der Schweiz 13 Prozent der Beschäftigten „emotional hoch gebunden“.²

ENGAGEMENT INDEX IM ZEITVERLAUF (2001-2017)



Der Engagement Index beleuchtet darüber hinaus eine Vielzahl arbeitsplatzbezogener Themen, die von Jahr zu Jahr variieren, aber auch in regelmäßigen Abständen wiederholt abgefragt werden, um Entwicklungen im Zeitverlauf beobachten zu können. Im Jahr 2016 wurde unter anderem die Bedeutung von 19 Aspekten am Arbeitsplatz untersucht, die im Rahmen einer qualitativen Vorstudie ermittelt wurden. Das Ergebnis ist überraschend, sowohl in Bezug auf die Prioritäten aller Befragten als auch auf die Ergebnisse der Generation Y. Trotz der Mythen, die sich um die jüngste der drei Generationen ranken, unterscheiden sich die fünf wichtigsten Präferenzen kaum zwischen den Babyboomern, der Generation X und der Generation Y. Sieht man einmal von Abweichungen in der Reihenfolge innerhalb der Top-5-Präferenzen ab, zeigt sich hier ein relativ homogenes Bild.

² Vgl. Gallup: State of the Global Workplace. New York 2017, S. 81.

WAS ARBEITNEHMER VON UNTERNEHMEN ERWARTEN

BABY BOOMER	GENERATION X	GENERATION Y
<ul style="list-style-type: none"> Tolle Kollegen Sicherheit des Arbeitsplatzes Möglichkeit, das zu tun, was man richtig gut kann Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben Anzahl der Urlaubstage Herausfordernde und abwechslungsreiche Tätigkeit Hervorragende Führungskraft 	<ul style="list-style-type: none"> Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben Sicherheit des Arbeitsplatzes Möglichkeit, das zu tun, was man richtig gut kann Tolle Kollegen Anzahl der Urlaubstage 	<ul style="list-style-type: none"> Sicherheit des Arbeitsplatzes Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben Hervorragende Führungskraft Tolle Kollegen Möglichkeit, das zu tun, was man richtig gut kann

Basis: Arbeitnehmerinnen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

Copyright © 2010 Gallup, Inc. All rights reserved.

GALLUP



Marco Nink

Abstract - Verzeichnis