

Netigate Benchmark Report zum Mitarbeiterengagement 2022

Ergebnisse einer Studie über die Erfahrungen deutscher Arbeitgeber, basierend auf dem Feedback von 3.000 Arbeitnehmenden aus über 20 verschiedenen Branchen.

Das Engagement von Mitarbeitenden ist eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg von Unternehmen. Hohes Engagement ist eine Triebfeder für Zufriedenheit und Loyalität sowie für Kundenzufriedenheit, was langfristig zur Steigerung der Effizienz und des Umsatzes führt. Die Pandemie hat die Anforderungen an den Arbeitsplatz verändert, sodass sich die Frage stellt, vor welchen neuen Herausforderungen Arbeitgeber heute stehen.

Netigate, einer der führenden europäischen Anbieter für Online-Befragungen und Feedback-Management, misst seit über zehn Jahren die Einstellung deutscher Arbeitnehmenden gegenüber ihren Arbeitgebern. Ziel ist es, aufzuzeigen, was Motivation schafft und was für Mitarbeiter:innen wichtig ist, um ihr volles Potenzial auszuschöpfen.

Der Benchmark Report 2022 hebt sowohl Stärken als auch verbesserungsbedürftige Bereiche für Unternehmen hervor und zeigt auf, wo Lücken zwischen verschiedenen Berufsgruppen sowie zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebern bestehen.

Die Bedeutung von Mitarbeiterengagement

Engagierte Mitarbeiter:innen fühlen eine starke Verbundenheit zu ihrem Arbeitgeber, bringen ihre Stärken proaktiv ein, übernehmen Verantwortung und sind gerne bereit, die Extra-Meile für den Unternehmenserfolg zu gehen. Ihr positiver Einfluss auf Unternehmenskennziffern wie Produktivität, Verkaufszahlen, Innovationskraft und Unternehmenswachstum wird immer wieder in Wissenschaft und Wirtschaft belegt.

Doch wie lässt sich das Engagement der Belegschaft messen und hochhalten? Den ersten Schritt zur Steigerung des Mitarbeiterengagements bildet eine Engagement-Befragung, durch die erfasst werden kann, wie es um die Motivation der Beschäftigten steht. Zudem werden die Einflussfaktoren untersucht, die Engagement fördern oder einschränken.

Die wichtigsten Ergebnisse 2022 auf einen Blick

Der diesjährige Benchmark Report macht deutlich, dass nur 11 Prozent der Arbeitnehmenden in Deutschland an ihrem Arbeitsplatz stark engagiert sind und, dass rund 25 Prozent nicht davon überzeugt sind, im nächsten Jahr noch für ihren aktuellen Arbeitgeber arbeiten zu wollen.

Dabei sind Arbeitgeber in der Lage, das Engagement ihrer Belegschaft zu erhöhen, etwa durch:

- ausreichend Autonomie für die Mitarbeitenden im Rahmen ihrer Aufgaben,
- das Anerkennen und Fördern der individuellen Fähigkeiten und Leistungen,
- das Fördern eines Gemeinschaftsgefühls im Team
- und das Schaffen von Möglichkeiten für persönliche Weiterentwicklung.

Besonders Mitarbeiterbefragungen sind ein wichtiges Instrument, um das Engagement zu messen und langfristig zu steigern. So sind 15 Prozent der Mitarbeitenden in Unternehmen, die mindestens vierteljährlich Umfragen durchführen, stark engagiert, wohingegen in Organisationen, die dies seltener oder nie tun, der Anteil lediglich 8 Prozent beträgt.

Demnach korrelieren die Weiterempfehlungsbereitschaft und das Mitarbeiterengagement mit der Häufigkeit von Mitarbeiterbefragungen. Eher weiterempfohlen werden Arbeitgeber, die regelmäßig Befragungen durchführen, und sie weisen zudem doppelt so viele hochengagierte Mitarbeitende auf im Vergleich zu Arbeitgebern, die nie oder nur selten Befragungen durchführen.

Vollständiger Report unter www.netigate.net/de



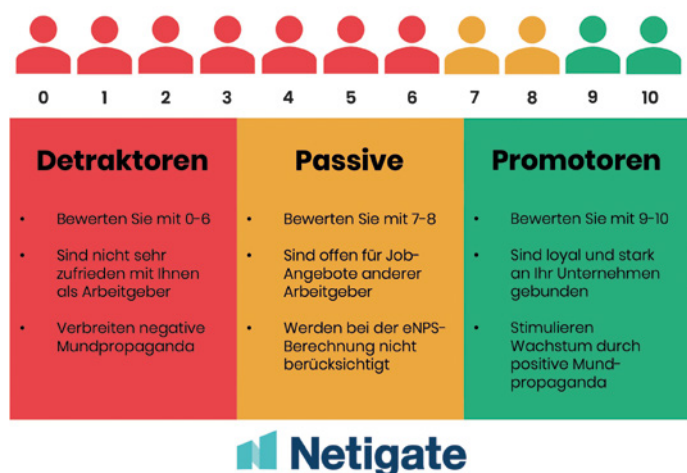
Wie Richard Branson zu sagen pflegt: „Take care of your employees, and they will take care of your business.“ So weisen engagierte Unternehmen im Schnitt 17 Prozent höhere Mit-

arbeiterproduktivität und eine reduzierte Fluktuation auf und verzeichnen gleichzeitig 20 Prozent höhere Umsätze und eine gesteigerte Kundenloyalität, was letztlich zu 21 Prozent Profitsteigerung und zu Unternehmenswachstum führt (Gallup 2020).

Engagement vs. Zufriedenheit

Der Fokus von Mitarbeiterbefragungen lag lange Zeit auf der Erhebung der Mitarbeiterzufriedenheit. Dieser Ansatz basierte auf der Annahme, dass zufriedene Mitarbeitende auch automatisch bessere Leistung erbringen. Tatsächlich bestätigt die wissenschaftliche Forschung diese Annahme nur bedingt. Eine gewisse Zufriedenheit am Arbeitsplatz ist zwar notwendig, jedoch keinesfalls eine ausreichende Bedingung für hohes Engagement – dieses muss zusätzlich aktiv gefördert werden.

Eine von Unternehmen häufig genutzte Kennziffer zur Messung des Mitarbeiterengagements ist der Employee Net Promoter Score (eNPS). Der Score basiert auf einer einzigen Frage zur Weiterempfehlungsbereitschaft: „Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie Unternehmen X einem/r Freund:in/Kolleg:in weiterempfehlen?“



eNPS (Quelle: Netigate 2022)

Um zu erfassen, wie stark sich Mitarbeitende am Arbeitsplatz persönlich engagieren, Eigenverantwortung zeigen und sich mit dem Unternehmen verbunden fühlen, werden weitere Fragen benötigt. Netigate fasst diese in Form des Engagement & Responsibility Index (ERI) zu einer Kennziffer zusammen.

Die vier Ebenen von Engagement-Treibern

Insgesamt lassen sich die Treiber für Mitarbeiterengagement in vier Ebenen untergliedern: Treiber auf Ebene des Individuums, des Teams, der Führungskraft und des Unternehmens bzw. der Organisation.

Auf individueller Ebene ist die Aufgabe des Arbeitgebers, den Beschäftigten, gemäß ihren Stärken und Interessen, geeignete Aufgaben zuzuteilen.

Über Netigate



Netigate ist einer der führenden europäischen Anbieter webbasierter Lösungen für Online-Befragungen und Feedback-Management – vorrangig in den Bereichen Kundenbefragungen, Mitarbeiterfeedback und Marktforschung. Das SaaS Unternehmen wurde 2005 in Stockholm, Schweden gegründet. Um mehr über Netigate zu erfahren, besuchen Sie die Website www.netigate.net/de oder folgen Sie dem Unternehmen auf [LinkedIn](https://www.linkedin.com/company/netigate).

Das Team und das Arbeitsumfeld haben einen großen Einfluss auf das Wohlbefinden, etwa durch Wertschätzung und Zugehörigkeit.

Die direkte Führungskraft hat indirekt Einfluss auf viele Aspekte des Arbeitsumfelds, einschließlich der Faktoren auf individueller, Team- und Unternehmens-Ebene. Zusätzlich beeinflusst sie direkt, z.B. durch Motivation und als Vorbildfunktion.

Die oberste Führungsebene eines Unternehmens trägt die Verantwortung dafür, die Organisation durch ihre Entscheidungen in die ideale Richtung zu lenken und gleichzeitig mittels guter Kommunikation die Vision und Ziele zu vermitteln sowie die Mitarbeitenden „mitzunehmen“ – Stichwort „Unternehmenskultur“ und „Employee Journey“.

Um das Engagement der Belegschaft zu steigern und kontinuierlich hochzuhalten, müssen sich Arbeitgeber den veränderten Anforderungen anpassen. Es gilt, Stärken und verbesserungswürdige Bereiche des Unternehmens zu identifizieren und, auf Basis von Feedback, mit gezielten Handlungsmaßnahmen langfristig Verbesserungen umzusetzen. Eine offene Unternehmenskultur muss gepflegt und die Kollegialität unter Mitarbeitenden gefördert werden – dazu gehören zuallererst Wertschätzung und Vertrauen sowie eine offene, transparente Kommunikation. Nur Unternehmen, die sich den neuen Herausforderungen anpassen, sind auch künftig in der Lage, hochengagierte Mitarbeiter:innen zu binden.

CAROLINE PECORARO
 ist Marketing Manager DACH bei der Netigate Deutschland GmbH am Standort Frankfurt/Main.
 E-Mail: caroline.pecoraro@netigate.de
<https://www.linkedin.com/in/caroline-trossen/>

