

# Österreich schlägt Deutschland

1771 Mitarbeiter haben über ihr Engagement Aussagen getätigt:  
Die Ergebnisse der Dale-Carnegie-Studie vom Oktober 2014.



**Clemens Widhalm.**

»Zufriedenheit mit den unmittelbar Vorgesetzten ist der wesentlichste Schlüsselfaktor für Mitarbeiter-Engagement.«  
[www.dale-carnegie.at](http://www.dale-carnegie.at)

#### Grafik:

Level an Engagement in Österreich im Vergleich zu Deutschland, EMEA (Wirtschaftsraum Europa, naher Osten und Afrika) und den global erhobenen Statistiken.

**GERINGES ENGAGEMENT IST TEUER.** Gemäß Gallup verursachen nicht motivierte Mitarbeiter allein in Deutschland über 200 Milliarden Euro Verlust. Laut Mercer Delta tragen engagierte Mitarbeiter viermal mehr zum Unternehmenserfolg bei als nicht engagierte. 47% der nicht engagierten Österreicher nehmen für ein um 5% höheres Gehalt einen Job in einem anderen Unternehmen an. Von den voll engagierten lässt sich zu diesen Bedingungen nur 1% verführen. Sogar bei einem Konkurrenzangebot mit 20% höherem Gehalt würden 88% der engagierten Österreicher loyal bleiben, während von den nicht engagierten 71% überlaufen würden.

#### Messung: Mitarbeiter-Engagement

Dale Carnegie hat in Österreich 503 und in Deutschland 1268 Mitarbeiter befragt. Clemens Widhalm (Geschäftsführer Dale Carnegie): »Als »voll engagiert« klassifizieren wir jene, die ihre Organisation ihren Bekannten sowohl als Arbeitgeber als auch als Geschäftspartner jedenfalls empfehlen würden. Von diesen nehmen wir an, dass sie sich emotional und intellektuell zu Höchstleistungen in der Organisation »kommiten«, die also bereitwillig Herz und Hirn in ihre Arbeit einzubringen. So kann auch intrinsische Motivation entstehen.«

#### Internationaler Vergleich

Der Engagement-Level wurde über die letzten 2 Jahre insgesamt weltweit erhoben und in drei Gruppen eingeteilt: 29% der Befragten sind in obigem Sinne wirklich engagiert, 45% sind teilweise engagiert, während 26% nicht engagiert sind. Die aktuellen Ergebnisse für Österreich und Deutschland unterscheiden sich dramatisch: Top-motivierte Mitarbeiter gibt es in Österreich um 5% über dem weltweiten Schnitt, in Deutschland um 5% weniger (siehe Grafik).

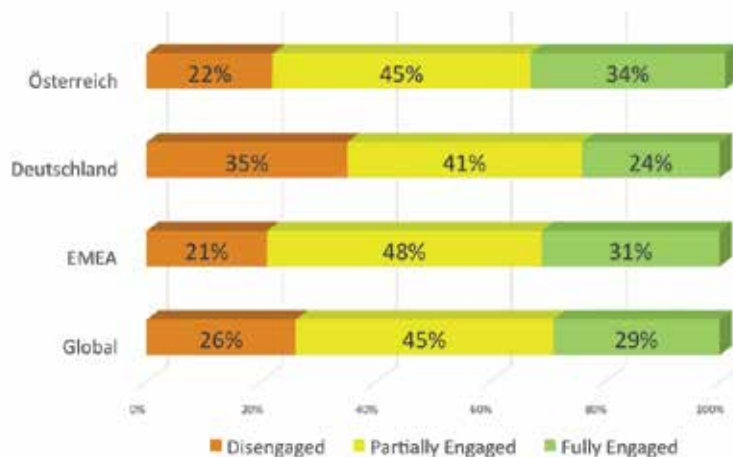
#### Zufriedenheit mit dem Vorgesetzten

Fast 40% der österreichischen Beschäftigten sind mit ihrem unmittelbar Vorgesetzten sehr zufrieden. Mit dem Top-Management ist jedoch nur weniger als ein Viertel (23%) glücklich. Ebenfalls nur wenig mehr als ein Fünftel der Befragten (21%) findet, dass ihr Vorgesetzter sich für sie als ganze Person interessiert und nicht nur als Arbeitskraft. 61% der Befragten fühlen sich zwar von ihrem Vorgesetzten mit Respekt behandelt, nur 21% sehen ihren Chef aber als gutes Vorbild.

Vorgesetzte, die sich für ihre Mitarbeiter als Ganzes, für sie als Menschen und für ihr Wohlbefinden interessieren, auch an persönlichen Themen Anteil nehmen und sie in ihrer Gesundheit und ihrem Wohlergehen fördern, werden besonders geschätzt. Die Fähigkeit eines Managers, eine starke Bindung zu seinen Mitarbeitern aufzubauen, eine starke Interaktion im Team zu erzeugen sowie einen »personen-zentrierten« Führungsstil anzuwenden (ein sogenannter »Caring Manager«), schafft eine Atmosphäre des Engagements, in welcher Mitarbeiter außergewöhnliche Leistungen erbringen können.

Auffällig ist, dass die Anzahl jener, die sehr zufrieden mit ihrem Job sind (42% in Österreich, 30% in Deutschland), nahezu ident ist mit jenen, die mit ihrem direkten Vorgesetzten sehr zufrieden sind (40% in Österreich, 33% in Deutschland). Zufriedenheit mit den unmittel-

Employee Engagement in Regionen



telbar Vorgesetzten ist eben der wesentlichste Schlüsselfaktor für Mitarbeiter-Engagement.

### Frauen sind anders

Frauen zeigen allgemein mehr Eifer im Job als Männer. In Österreich sind 29% der Männer nicht engagiert – der Anteil nicht engagierter Frauen liegt bei nur 18%. In Deutschland hingegen ist kein Motivationsunterschied bei den Geschlechtern erkennbar. Sind Frauen in Österreich einfach nur leidensfähiger?

### Jahre der Zugehörigkeit

Nach einem motivierten Start in der Organisation flaut das Kommitment in den ersten drei Jahren ab, um dann wieder sachte anzusteigen. Wie wäre es, wenn Führungskräfte das Feuer des Beginns nähren würden?

Nach 15 bis 20 Jahren sind die Würfel gefallen. Hier gibt es die meisten Top-Engagierten und ebenso die meisten Nicht-Engagierten. Nur 21% sind im Mittelbereich. Also haben die meisten entweder ihre berufliche Erfüllung gefunden oder aber glauben nicht mehr an eine ansprechende Perspektive?

### Emotionen sind Brennstoff

Ein Set von 24 positiven und negativen Emotionen wurde auf die Wirkung hinsichtlich Engagement am Arbeitsplatz untersucht. Einige der wichtigsten Engagement-Killer sind demnach Verunsicherung, wahrgenommenes Desinteresse und Verletzung. Andererseits sind Mitarbeiter dann engagiert, wenn sie sich wertgeschätzt, verbunden, zuversichtlich, bestärkt und empowered (ermächtigt) fühlen. Beispielsweise sind 40% der Mitarbeiter, die sich vom Vorgesetzten empowered fühlen, engagiert. Insgesamt zeigt sich Wertschätzung durch den Vorgesetzten, die aus ehrlichem Interesse am Mitarbeiter stammt, als notwendige Voraussetzung für die anderen wesentlichen oben genannten Emotionen. Clemens Widhalm: »Natürlich freut es uns, dass unsere Absolventen im weltweiten Schnitt zu 47% voll engagiert sind – und damit deutlich über dem Schnitt von 29% liegen.«

### Tipps für Führungskräfte

(von Clemens Widhalm)

#### Ermächtigen

Ermächtigen Sie Ihre Mitarbeiter. Übertragen Sie ihnen mehr Autonomie, sodass sie selbst für ihre Arbeit verantwortlich sind. So werden Ihre Mitarbeiter noch produktiver.

### Modularer Lehrgang für Systemische Aufstellungsarbeit

23.1. 2015 bis 28.11.2015 - Drei Module

Basis Methode, Familie, Organisation insgesamt 150 UE

Infoabend: 10.12.2014 in der Pro mente Akademie

Abschluss mit Zertifikat der Pro mente Akademie in Kooperation mit dem Institut für Potentialarbeit.

Institut für  
Potentialarbeit



Anmeldung und mehr Informationen  
unter: [www.promenteakademie.at](http://www.promenteakademie.at)



### Petra Falk, Sprech- und Stimmtrainerin

mobil: +43(0)699 11 520 570

mail: [petra.falk@sprechtraining.at](mailto:petra.falk@sprechtraining.at)

Sprech- und Stimmtraining für

- hohe Präsenz beim Sprechen
- eine sauberere Aussprache
- eine festere und lautere Stimme
- kompetenteres Auftreten

sprechtraining.at



#### Ermutigen

Fördern Sie Begeisterung, indem Sie Ihren Mitarbeitern Anerkennung geben und bei Bedarf Hilfestellungen anbieten, ohne deren Verantwortung zu beschneiden.

#### Inspirieren

Inspirieren Sie andere, indem Sie offen kommunizieren und eine authentische Beziehung zu ihnen aufbauen. Behandeln Sie Ihre Mitarbeiter nicht nur als »Menschen mit wertvollen Ressourcen«, sondern als »wertvolle Menschen mit Ressourcen«. **T**

Info

Download des Whitepapers zur Studie:  
[www.dale-carnegie.at/studie](http://www.dale-carnegie.at/studie)