

23.09.2015 – 13:53 Uhr

Oracle Studie: Mitarbeitermotivation entscheidet über Unternehmenserfolg

Mitarbeitermotivation treibende Kraft für den Unternehmenserfolg und wichtigster Faktor für Innovationsfähigkeit

Redwood Shores, Kalifornien Und München (ots/PRNewswire) - Oracle hat auf der Fachmesse Zukunft Personal [http://www.zukunft-personal.de/content/index_ger.html] in Köln die Ergebnisse einer europaweiten Studie zur Mitarbeiter-Motivation vorgestellt. Die "Simply Talent"-Studie [<http://oracle.com/de/simplytalent>] zeigt, dass nicht Vorgesetzte, sondern direkte Kollegen vorrangig für das Engagement von Angestellten am Arbeitsplatz entscheidend sind. Darüberhinaus bietet die Studie speziell für HR-Verantwortliche wichtige Einblicke. Denn die Ergebnisse machen deutlich: für einen überragenden Teil der Befragten entfalten Initiativen aus der Personalabteilung kaum motivationssteigernde Wirkung. Maßnahmen zur Mitarbeiterentwicklung und Mitarbeiterbindung werden laut den Studienergebnissen in vielen Unternehmen nach wie vor stiefmütterlich behandelt. Trotzdem lassen sich anhand der Ergebnisse klare Wege aufzeigen, wie Personalverantwortliche ihre Arbeit nachhaltiger gestalten und damit nicht nur das Betriebsklima allgemein, sondern gleichzeitig den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens, befördern können.

Direkte Kollegen entscheiden über Engagement am Arbeitsplatz

Für die "Simply Talent"-Studie wurden über 1.500 Mitarbeiter großer europäischer Unternehmen befragt. Das wohl bemerkenswerteste Ergebnis: Für gut 40 Prozent aller Angestellten (41 Prozent in Deutschland, 42 Prozent in Europa insgesamt) haben direkte Kollegen den größten Einfluss auf ihr Engagement am Arbeitsplatz. Sie sind damit entscheidender für den Einsatz am Arbeitsplatz als Vorgesetzte, nur etwa halb so viele Befragte lassen sich vorrangig aus dem Chefbüro zu höherem Engagement motivieren (21 Prozent in Europa insgesamt). In Deutschland ist der Anteil sogar noch geringer, nur 18 Prozent schreiben ihren Chefs besonders positiven Einfluss zu. HR-Verantwortliche spielen nahezu keine Rolle: Nur 3 Prozent aller Befragten sehen ihre Motivation aus der Personalabteilung positiv beeinflusst, in Deutschland sind es immerhin 5 Prozent.

Joachim Skura, HCM Sales Development [<https://blogs.oracle.com/prdach/tags/skura>] bei Oracle Deutschland: "Diese Zahlen kommen einem Weckruf für Personalverantwortliche gleich - ganz offensichtlich schaffen sie es nicht, die Kollegen im Unternehmen mit ihren Initiativen zu erreichen bzw. ihren Anteil an einer positiven Unternehmenskultur und damit am Unternehmenserfolg darzustellen."

Nur jeder vierte Deutsche meistens motiviert am Arbeitsplatz

Laut der Untersuchung fühlen sich nur etwa ein Drittel (35 Prozent) aller Befragten am Arbeitsplatz meistens motiviert, in Deutschland sogar nur jeder Vierte (25 Prozent). Hier herrscht ganz offensichtlich dringender Handlungsbedarf, denn Freude und Motivation haben einen nachhaltig positiven Effekt auf das Arbeitsergebnis. Die Befragten selbst benennen die Vorteile hoher Motivation klar und deutlich: wer für seine Arbeit brennt, leistet freiwillig mehr, das zumindest beobachten 61 Prozent der befragten Deutschen an sich selbst. Auch im europaweiten Durchschnitt engagieren sich 56 Prozent deutlich stärker an einem Arbeitsplatz, an dem sie sich wohl fühlen. Auch Job-Alternativen verlieren in einem positiven Arbeitsumfeld schnell ihren Reiz. 37 Prozent aller Befragten in Deutschland sondieren den Arbeitsmarkt nicht mehr, sobald sie einen Ort gefunden haben, der ihnen ein motivierendes Umfeld bietet. Ein Ergebnis, das sich mit dem europäischen Durchschnitt deckt. Gerade in Zeiten des vielzitierten Fachkräftemangels sollte dieser Umstand Personalverantwortliche aufhorchen lassen, denn Mitarbeiterbindung hat im globalen Wettbewerb heute längst strategische Bedeutung.

Aber auch Innovationen leben von einem positiven Umfeld. 41 Prozent der Befragten in Deutschland sind überzeugt davon, nur in einem motivierenden Umfeld wirklich kreative Ideen entwickeln zu können. Eine nachhaltige Unternehmensentwicklung scheint also direkt an ein positives Arbeitsumfeld gekoppelt zu sein.

Kaum Anerkennung individueller Leistung

Die Befragten formulieren klar, was sie sich von Personalabteilung und anderen Stakeholdern im Unternehmen wünschen. Jeder Zweite (53 Prozent) erwartet eine stärkere Anerkennung der eigenen Leistung durch direkte Vorgesetzte. In Deutschland liegt der Anteil sogar bei 60 Prozent, dem höchsten Wert überhaupt im europäischen Vergleich, ein Anzeichen dafür, was Lob und Ermutigung hierzulande für Mitarbeiter bedeuten. Jeder dritte (35 Prozent) Befragte insgesamt würde größeres Engagement aus der transparenteren Darstellung des eigenen Anteils am Unternehmenserfolg ziehen, fast genau so viele (34 Prozent) schöpfen Motivation aus der Möglichkeit, an spannenden Projekten mitzuwirken. Der eigene Beitrag am Unternehmenserfolg wird allerdings oftmals gar nicht gewürdigt. In gut einem Drittel (32 Prozent) der Fälle bleibt eine Anerkennung individueller Leistungen vollkommen aus, auch in Deutschland würdigen gerade einmal 28 Prozent aller Firmen gute Leistungen ihrer Mitarbeiter in irgendeiner Form.

Diese offensichtliche Diskrepanz zwischen Mitarbeiterbedürfnissen und in Unternehmen gelebtem Führungsstil spiegelt sich auch an anderer Stelle in der Untersuchung wider. Fast 56 Prozent der Befragten in Deutschland wünschen sich einen proaktiveren Managementstil von ihren Vorgesetzten und ebenso viele legen besonderen Wert auf einen individuelleren Ansatz bei der Mitarbeiterführung und Mitarbeiterentwicklung. Ganz besonders jungen Erwachsenen, den sogenannten Millenials, ist der regelmäßige Austausch mit ihrem Chef und konstantes Feedback wichtig. Zwar scheint im Umgang mit dieser Altersgruppe bereits

ein Umdenken stattgefunden zu haben - bereits 44 Prozent geben insgesamt an, regelmäßige von ihren Vorgesetzten Rückmeldung zu erhalten - dennoch wünschen sich 79 Prozent der befragten Millennials einen stärkeren Fokus auf ihre individuellen Entwicklungsmöglichkeiten. Weiterbildungsmöglichkeiten, ebenso wie transparente Karrierepfade, spielen eine enorme Rolle bei der Bindung dieser wichtigen Generation an das eigene Unternehmen.

Aber gerade diese partnerschaftliche, unterstützende Rolle zuständiger Stellen kommt vielerorts zu kurz: 4 von 10 Befragten geben an, stets selbst mit Problemen auf ihren Arbeitgeber zugehen zu müssen. Lediglich 32 Prozent der deutschen Studienteilnehmer fühlt sich von ihren Arbeitgebern verstanden und in ihrer Individualität akzeptiert. Mehr als die Hälfte kritisieren Stil und Form der Rückmeldung ihrer Vorgesetzten. Nur jeder Zehnte (11 Prozent) wird regelmäßig von seinem Arbeitgeber zu seiner Befindlichkeit befragt (einmal im Monat oder häufiger).

Chancen der Digitalisierung nutzen

Joachim Skura: "Die "Simply Talent"-Studie belegt deutlich, dass es eine ganz klare Diskrepanz gibt zwischen dem, was Mitarbeiter sich von ihrem Arbeitgeber wünschen, und was das Management und andere wichtige Stakeholder, wie HR-Verantwortliche, derzeit leisten. Es ist an der Zeit, dass Unternehmen alle ihnen heute zur Verfügung stehenden Mittel nutzen, um diese Lücke so schnell wie möglich zu schließen. Moderne Software-Lösungen können sie dabei schnell und unkompliziert unterstützen. Gerade die HR-Abteilung muss ihre herausragende Rolle in puncto Mitarbeiterführung und Mitarbeitermotivation endlich realisieren und annehmen. Nur so kann es Unternehmen gelingen, im internationalen Wettbewerb in einer zunehmend digitalisierten Welt zu bestehen."

Oracle Simply Talent:

Für die "Oracle Simply Talent"-Studie [<http://oracle.com/de/simplytalent>], die Oracle gemeinsam mit dem Meinungsforschungsinstitut Opinium Research durchgeführt hat, wurden 1.511 Angestellte in fünf europäischen Ländern zu ihrem Engagement am Arbeitsplatz befragt. Was oder wer motiviert sie besonders? Welche Einflüsse sorgen für besonders hohes Engagement, wo erwarten sie Unterstützung? Die Befragungen fanden in Deutschland, Frankreich, Großbritannien, den Niederlanden und Schweden statt.

Zusätzliche Informationen:

- Oracle Human Capital Management Cloud
[<http://www.oracle.com/de/applications/human-capital-management/solutions/index.html>]
- Oracle "Simply Talent" Infowall [<http://oracle.com/de/simplytalent>]
- Recruiting 4.0: Employee Engagement - Buzzword oder Erfolgsgarant
[<http://www.oracle.com/de/applications/human-capital-management/features/debate-continues/index.html>]
- Oracle HCM-Experte Joachim Skura im IDG-Expertenetzwerk
[<http://www.computerwoche.de/ap/joachim-skura,1202>]
- Oracle Deutschland auf Twitter [https://twitter.com/oracle_de]
- HCM im Oracle Journal PR DACH Blog
[<https://blogs.oracle.com/prdach/tags/hcm>]

About Oracle

Oracle engineers hardware and software to work together in the cloud and in your data center. For more information about Oracle , visit [oracle.com](http://www.oracle.com/) [<http://www.oracle.com/>].

Trademark Oracle and Java are registered trademarks of Oracle and/or its affiliates. Other names may be trademarks of their respective owners.

Web site: <http://www.oracle.com/>

Kontakt:

Petra Brücklmeier, Oracle, +49 89 14301190,
petra.bruecklmeier@oracle.com; Markus Pflugbeil, vibrio, +49 89
32151862,
oracle@vibrio.de

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100058192/100778195> abgerufen werden.