

zeag-Studie 2023

Zwischen Limit und Hochleistung: Extreme Verhältnisse im deutschen Mittelstand

Jährlich veröffentlicht das Zentrum für Arbeitgeberattraktivität, zeag GmbH, in enger Zusammenarbeit mit der Universität St. Gallen eine repräsentative Trendstudie zum Status quo im Mittelstand und darüber hinaus. Die aktuellen Ergebnisse zeigen die radikalen Auswirkungen von Digitalisierung, Pandemie und Fachkräftemangel auf Arbeitgeber sowie Mitarbeitende – und bieten Ansatzpunkte, wie Unternehmen ihre Situation verbessern können.

Konstanz, Juni 2023. All die Ereignisse und Paradigmenwechsel der letzten Jahre erhöhen den Druck auf deutsche Arbeitgeber – die wiederum ihr Arbeitstempo erhöhen und den Druck im schlimmsten Fall an ihre Mitarbeitenden weitergeben. Die meisten dieser Firmen drohen in eine Beschleunigungsfall zu geraten: Anzeichen von Erschöpfung in der Belegschaft werden oft als mangelnde Arbeitsmotivation interpretiert und folglich wird der Druck weiter erhöht – was die Situation noch einmal verschlimmert. In der Konsequenz zeigt sich eine ausgeprägte kollektive Erschöpfung in der Belegschaft: **25 % der an der Studie teilnehmenden Unternehmen arbeiten in dieser Form 2022 am Limit.**

Die Studie vergleicht in besonderem Maße die gesündesten und produktivsten Firmen – im Folgenden Hochleistungsunternehmen genannt – mit den aktuell am schwächsten aufgestellten Organisationen – Unternehmen am Limit betitelt. Daraus lassen sich Eigenschaften ableiten, die zu einem modernen und leistungsstarken Unternehmen führen.

Die wichtigsten Erkenntnisse

- Über 80 % der Mitarbeitenden in Organisationen am Limit fühlen sich in keinem guten **Gesundheitszustand**. Diese Unternehmen verzeichnen 11 % mehr Abwesenheitstage als gesunde Hochleistungsunternehmen.
- Die **Unternehmensleistung** erschöpfter Unternehmen ist knapp ein Viertel geringer als die von gesunden Hochleistungsorganisationen. Außerdem sind sie 18 % weniger produktiv und wachsen 13 % geringer.
- Lediglich ein Drittel der Mitarbeitenden in Limit-Unternehmen sind **zufrieden mit ihrem Arbeitgeber**. Auch die Arbeitgeberattraktivität bricht um mehr als 12 % ein.

Zwei Extreme

Rund 15 % der Unternehmen schafften es, diese disruptiven Zeiten besonders erfolgreich zu meistern. Diese Firmen zeichnet ihre Haltung aus, die Herausforderungen als Chance für einen Wandel zu begreifen und ihr Unternehmen entsprechend auszurichten. Im Resultat profitieren sie von starkem Zusammenhalt, positivem Engagement und einer hohen Sinnerfüllung in der Belegschaft und im Unternehmen.

Die Studiendaten bestätigen, dass 75 % der gesunden Hochleistungsunternehmen von ihren Mitarbeitenden als überaus attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden. Gleichzeitig leiden nur rund 10 % dieser Unternehmen unter einem Arbeitskräftemangel.

Ihnen gegenüber stehen Unternehmen am Limit. Ihr Arbeitsalltag prägt kollektive Erschöpfung und gleichzeitig hohe Resignation bei großen Teilen der Mitarbeitenden. Den erhöhten Anforderungen begegnen sie häufig mit mehr Arbeit und Druck. Gleichzeitig verharren diese Unternehmen in alten Mustern. Notwendige Änderungen, wie etwa eine veränderte, digitalisierte Zusammenarbeit setzen sie zwar um. Allerdings scheitert sie an veralteter Führung und Kultur.

Pressekontakt

Rebecca Hollmann & Julia Alpert ▪ Borgmeier Public Relations ▪ Rothenbaumchaussee 5 ▪ 20148 Hamburg
Tel.: 040/4130 96 -23 & -28 ▪ Mail: hollmann@borgmeier.de & alpert@borgmeier.de

62 % der Unternehmen am Limit leiden an einem starken Arbeitskräftemangel. Gleichzeitig nehmen rund 90 % der Mitarbeitenden dieser Unternehmen ihren Arbeitgeber als wenig attraktiv wahr.

Hauptursachen für die Beschleunigungsfälle

- **Sinnempfinden:** Eine Arbeit wird von Mitarbeitenden häufig dann als sinnvoll empfunden, wenn sie bedeutsam ist, kohärent mit dem eigenen Lebensstil ist, substanziell zu bekannten und akzeptierten Unternehmenszielen beiträgt und Mitarbeitende im Rahmen der Tätigkeit Wertschätzung erfahren. In hohem Maße empfinden dies 75 % der Mitarbeitenden bei gesunden Hochleistungsunternehmen. Lediglich 12 % erreichen Unternehmen am Limit in dieser Kategorie.
- **Führung:** Mehr als 75 % der gesunden Hochleistungsunternehmen etablierten im Jahr 2022 ein transformationales Führungsklima in ihren Unternehmen. In Unternehmen am Limit erleben 67 % der Mitarbeitenden eine autoritäre Führung – häufig als Ergebnis eines Führungsvakuums. Mitarbeitende nehmen ihre Führungskraft dort immer weniger wahr.
- **Unternehmenskultur:** Gesunde Hochleistungsunternehmen besitzen mit etwa 90 % eine moderne Unternehmenskultur. Diversitätsmanagement fördert hier soziale, kulturelle und ethnische Vielfalt. Emotionalisierende HR-Maßnahmen stärken zusätzlich das Miteinander. Mitarbeitende erfahren außerdem gezielte Weiterentwicklung. 80 % der Unternehmen am Limit weisen das Gegenteil auf.
- **Leistungsfokussierung:** Gesunde Hochleistungsunternehmen haben es geschafft, in den herausfordernden Zeiten den Leistungsdruck in ihrem Unternehmen gering zu halten und gleichzeitig positive Energien zu mobilisieren. Während von ihnen nur rund 38 % mit Managementsystemen eine starke Leistungsorientierung fördern, sind es unter Unternehmen am Limit mehr als 75 %. In Unternehmen am Limit erfahren 91 % der Belegschaft einen überfordernden Leistungsdruck, der durch leistungszentrierte HR-Systeme befeuert wird.

Zur Methodik

Für die Trendstudie befragte die zeag GmbH im Rahmen der Arbeitgeberbewertung TOP JOB insgesamt über 10.000 Mitarbeitende und Führungskräfte aus über 80 deutschen Unternehmen. Die Auswertung übernahm das Institut für Führung und Personalmanagement der Universität St. Gallen. Im Ergebnis entstand eine repräsentative Stichprobe der deutschen Arbeitnehmerschaft in einem diversen Spektrum kleiner (25 %), mittelständischer (44 %) und größerer Unternehmen (31 %) mit einer Mitarbeitendenanzahl zwischen 8 und 2.174. Vornehmlich nahmen Unternehmen aus dem Bereich Service und Dienstleistungen sowie dem Produktionsbereich teil. Doch auch Finanz-, Versicherungs- und Immobilienbetriebe sowie Firmen aus dem Groß- und Einzelhandel und dem Baugewerbe gehören zu den Befragten.

Weitere Insights zum Unterschied zwischen Hochleistungsunternehmen und Unternehmen am Limit inklusive Praxisbeispielen mittelständischer Unternehmen sowie Handlungsideen der Forscher:innen der Universität St. Gallen erhalten Interessierte in der Gesamtstudie, die auf www.topjob.de zur Verfügung steht.

Über die zeag GmbH

Employer-Glanz als Erfolgstreiber: Das Zentrum für Arbeitgeberattraktivität, unternehmerisch die zeag GmbH, ist Organisatorin der Premium-Auszeichnung TOP JOB. Sie fokussiert die qualitative Stärkung des deutschen Mittelstandes und dessen Arbeitsplatzkultur. Im Jahr 2014 von Silke Masurat gegründet, vereint das bundesweit agierende Pionier-Unternehmen Siegelmanagement, Employer Branding und Unternehmensentwicklung unter einem Dach. In enger Zusammenarbeit mit der Universität St. Gallen untersucht die zeag GmbH per TOP-JOB-Analyse die Arbeitgeberattraktivität und Nachhaltigkeit von Firmen. Sie unterstützt bei Verbesserungsbedarf und prämiert herausragende Unternehmen als beste Arbeitgeber Deutschlands. Jahrelang erprobte und individuell zugeschnittene Analyseverfahren zeichnen die Qualität der zeag GmbH genauso aus wie ihre Vorreiter-Position am deutschen Markt. Mehr Informationen unter topjob.de

Pressekontakt

Rebecca Hollmann & Julia Alpert ▪ Borgmeier Public Relations ▪ Rothenbaumchaussee 5 ▪ 20148 Hamburg
Tel.: 040/4130 96 -23 & -28 ▪ Mail: hollmann@borgmeier.de & alpert@borgmeier.de