

## **Studie zeigt: Je häufiger Personalgespräche stattfinden, desto stärker die Mitarbeiterbindung**

**Köln, 11. 07. 2022 – Über die Hälfte der deutschen Arbeitnehmer empfanden ihr Arbeitspensum in den letzten zwei Pandemie Jahren als zu hoch (58 Prozent). Das ergab eine aktuelle Studie des HR-Softwareanbieters Cegid in Zusammenarbeit mit dem Marktforschungsinstitut Appinio. Dabei kommt zugleich zum Vorschein, dass sich das Management dieser hohen Belastung bewusst gewesen sein muss: Immerhin geben über zwei Drittel (69 Prozent) der Führungskräfte an, nun ein engeres Verhältnis zu ihren Mitarbeitenden zu pflegen als vor der Pandemie. Vergangenes Jahr kam nur rund die Hälfte der damals befragten Führungskräfte zu demselben Schluss (52 Prozent).**

### **Nach wie vor Kommunikation für Mitarbeitende das A und O**

Deutsche Arbeitnehmende schätzen eine transparente Kommunikationskultur in ihren Betrieben sehr: Sie zählt mit 22 Prozent direkt nach der Sicherstellung einer kontinuierlichen Lohnauszahlung (42 Prozent) und der Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten (35 Prozent) zu den Top-Arbeitgebermaßnahmen, die Angestellte hinsichtlich der Coronapandemie besonders positiv bewerten. Damit hat sie mehr Gewicht als die Schaffung von Homeofficemöglichkeiten (20 Prozent). Ihr hoher Stellenwert für die Arbeitnehmenden ist in der Feedbackkultur – und damit im Management – so mancher Unternehmen allerdings noch nicht angekommen. So gibt rund jeder zehnte Arbeitnehmende an, nie Feedbackgespräche mit seinen Vorgesetzten führen zu können (zwölf Prozent). Weitere 13 Prozent haben seltener als ein Mal im Jahr die Gelegenheit hierfür. Zu fast genau demselben Ergebnis kam die Studienreihe des HCM-Anbieters Cegid (damals Talentsoft) bereits 2020 (10 und 14 Prozent).

### **Gestärkte Feedbackkultur: Pandemiejahre verbesserten Kommunikation in Unternehmen**

„Das bedeutet allerdings nicht, dass sich die Feedbackkultur in deutschen Unternehmen in den letzten zwei Jahren gar nicht verändert hat“, räumt Lars Börgeling, Regional Director Customer Operations – DACH bei Cegid, ein. „Unsere Studie zeigt, dass sich der Anteil sechsmonatigen Feedbackrunden von acht auf 15 Prozent fast verdoppelt hat, während der einst übliche jährliche Austausch von 24 Prozent auf 19 Prozent sank. Diese Entwicklung ist positiv zu bewerten, da Unternehmen jetzt jenen Wünschen der Mitarbeitenden entgegenkommen, die wir in unserer Studie 2020 bereits ausmachen konnten: Damals wünschten sich ein Viertel (25 Prozent) der Befragten halbjährliches Feedback anstelle von Jahresgesprächen, 18 Prozent hätten sogar gerne monatliche Rückmeldung zu ihren Leistungen. Zwar sank nun die Anzahl der quartalsweise stattfindenden Mitarbeitergesprächen von 18 Prozent auf die Hälfte (zehn Prozent), aber nur, weil verstärkt monatliche oder sogar noch enger getaktete Gespräche stattfinden (30 Prozent statt 26 Prozent).“

### **Häufigere Feedbackrunden stärken nachweislich die Mitarbeiterbindung**

Am häufigsten findet sich in deutschen Unternehmen nach wie vor der alljährliche Austausch. Die aktuelle Studie belegt allerdings: Der Trend zu kürzeren Abständen zwischen den Feedbackgesprächen zählt direkt auf die Mitarbeiterbindung ein. Je häufiger Feedbackgespräche mit den Vorgesetzten geführt werden, desto fairer empfinden Mitarbeitende die Beurteilung ihrer Leistung. Und: Je häufiger solche Gespräche stattfinden, desto mehr haben Arbeitnehmende das Gefühl, ihre Führungskraft setze sich für die Zielsetzungen der Mitarbeitenden ein. Insgesamt sagen immerhin 40 Prozent der befragten

Arbeitnehmenden, ihre Führungskraft unterstütze sie stark in ihren Plänen und fachlichen Weiterentwicklungen.

„Für Teamleitende heißt es nun am Ball zu bleiben und das enge Verhältnis zu den Mitarbeitenden bei der Rückkehr ins Büro beizubehalten“, rät Lars Börgeling. „Fühlen sich die Mitarbeitenden ernst genommen von ihrer Führungskraft, so ist das der beste Kitt für eine stabile Mitarbeiterbindung. Zugleich zeigen die Zahlen, dass Führungskräfte dringend die Arbeitslast ihrer Mitarbeitenden unter die Lupe nehmen müssen. Gegebenenfalls lassen sich zeitraubende Tätigkeiten sehr einfach mit digitalen Tools lösen.“

## Methodik der Studie

Im Auftrag von Cegid befragte das Marktforschungsunternehmen Appinio in einer repräsentativen Studie im März 2022 deutschlandweit 100 Führungskräfte und 400 Arbeitnehmer aller Geschlechter im Alter von 18 bis 65 Jahren.

## Über Cegid

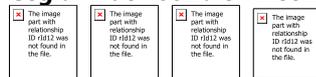
In einer sich schnell verändernden Arbeitswelt unterstützt Cegid Talentsoft Unternehmen dabei, HR neu zu denken und diesen einen Wettbewerbsvorteil durch nachhaltige HR-Transformation zu verschaffen. Cegid Talentsoft ist die cloudbasierte Human-Capital-Management-Plattform von Cegid. Mit mehr als 2.000 Installationen betreut der Konzern internationale Kunden aus den verschiedensten Branchen.

Cegid ist ein führender Anbieter cloudbasierter Business-Management-Lösungen für Fachleute in den Bereichen Finanzwesen (Treasury, Steuern, ERP), Personalwesen (HCM, Talentmanagement, Gehaltsabrechnung), Rechnungswesen, Einzelhandel, aber auch für kleine und mittlere Unternehmen. Mit einem Full-Cloud-Geschäftsmodell versteht sich Cegid als Innovationstreiber und unterstützt Unternehmen jeder Größe bei der Digitalisierung – für ein einzigartiges Kundenerlebnis lokal wie global. Dank innovativer und zielgerichteter Lösungen können Kunden ihr Potenzial voll ausschöpfen. Das Unternehmen verbindet einen vorausschauenden und pragmatischen Geschäftsansatz mit dem Know-how über neue Technologien und einem einzigartigen Verständnis von Regularien und Compliance-Richtlinien.

Cegid beschäftigt 3.600 Mitarbeiter und vertreibt seine Lösungen in 130 Ländern. Das Unternehmen erzielte im Jahr 2021 einen Umsatz von 632 Millionen Euro. Seit März 2017 führt Pascal Houillon als CEO die Geschäfte.

Weitere Informationen unter [www.cegid.de](http://www.cegid.de)

### Cegid in den sozialen Netzwerken:



### Pressekontakt:

#### ELEMENT C

Tatjana Ramerth

[t.ramerth@elementc.de](mailto:t.ramerth@elementc.de)

089 72013715