

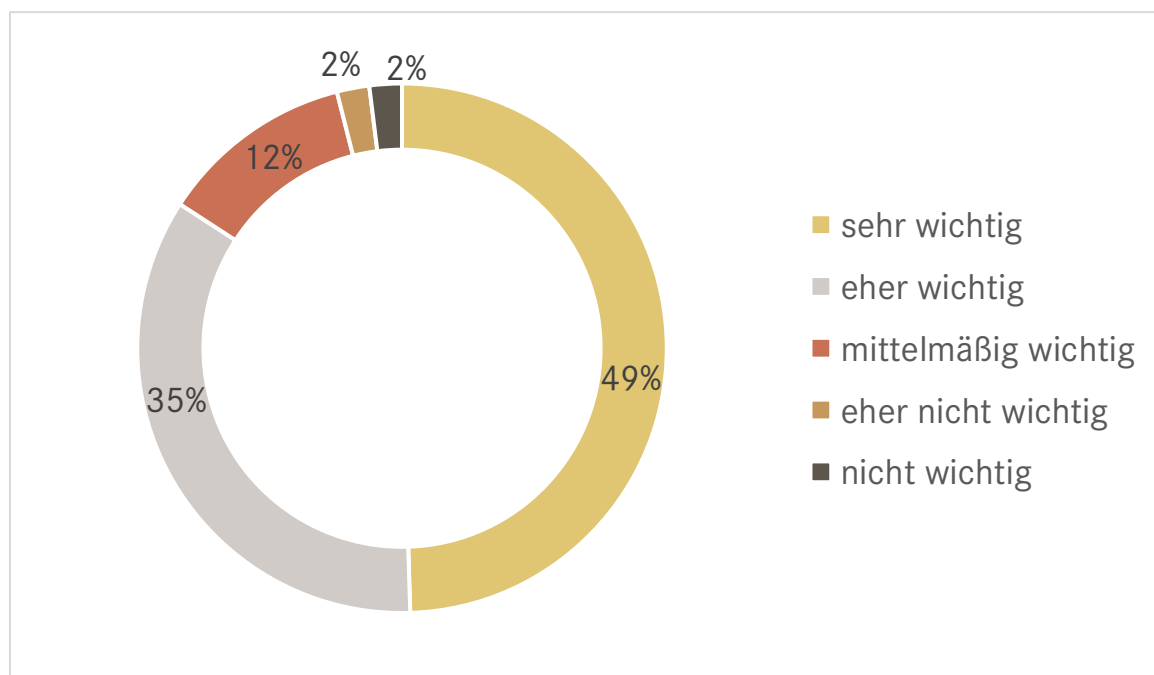
Millstatt Research: Befragung zur Leistungskultur

im Rahmen der Millstätter Wirtschaftsgespräche 2024

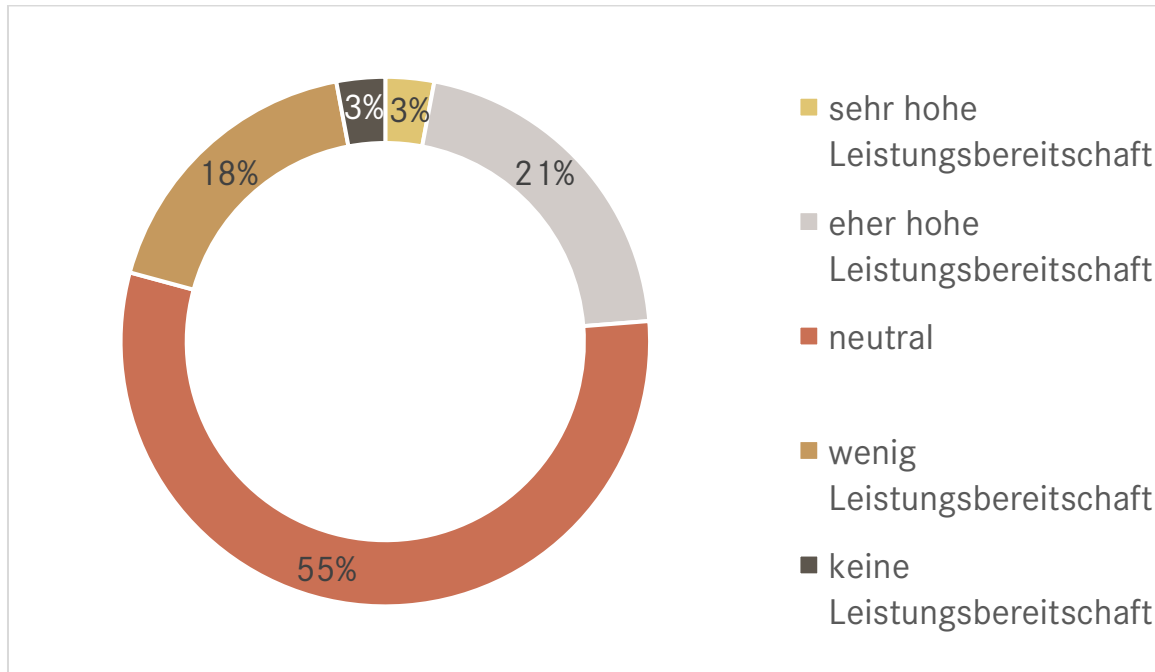
Die Befragung zur Leistungskultur wurde von 12. März bis 12. April 2024 mit Hilfe des Befragungstools [robin mood](#) durchgeführt. Befragt wurden hierfür (teils ehemalige) Teilnehmende der Millstätter Wirtschaftsgespräche.

Erste Ergebnisse wurden bereits im Rahmen der Millstätter Wirtschaftsgespräche 2024 präsentiert.

**Wie wichtig schätzen Sie die Leistungskultur für den Standorterfolg ein?
(n=101 Antworten)**

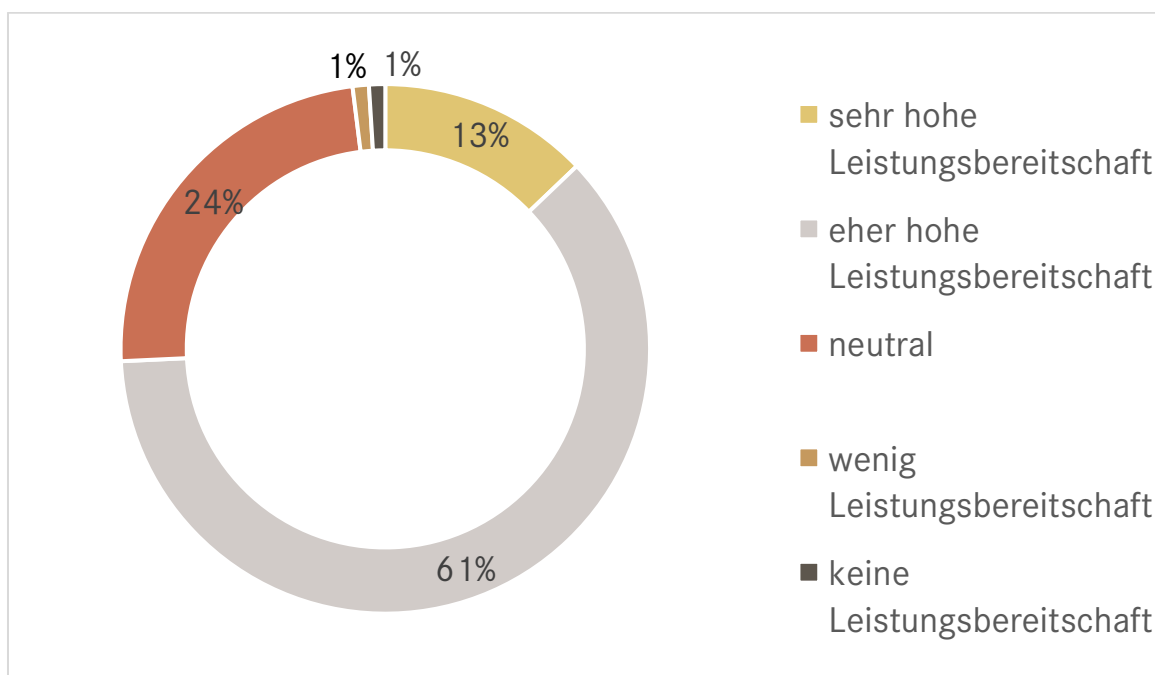


Wie schätzen Sie die Leistungsbereitschaft der Arbeitnehmer:innen von morgen ein (Alter von 15-30 Jahre)? (n=101 Antworten)



Vielerorts wird jüngeren Generationen mangelnde Leistungsbereitschaft, speziell im beruflichen Kontext, attestiert. In diesem Zusammenhang erscheint das vorliegende Befragungsergebnis neutral. Es spiegelt ein verbreitetes wissenschaftliches Phänomen wider, die „Tendenz zur Mitte“.

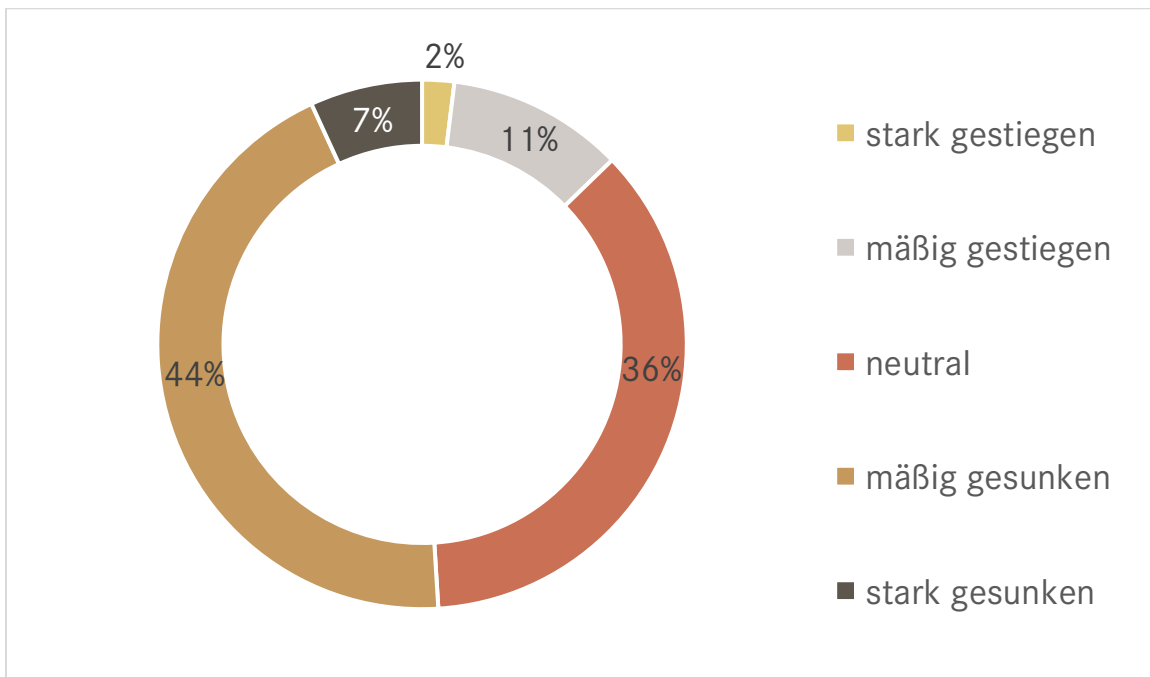
Wie schätzen Sie die Leistungsbereitschaft erfahrener Arbeitnehmer:innen ein (Alter von 45-60 Jahre)? (n=101 Antworten)



Setzt man die Beurteilung der Leistungsbereitschaft jüngerer Generationen jedoch in Relation zu jener erfahrener Arbeitnehmer:innen, treten markante Unterschiede zutage: Während nur 24 % der Befragten Berufseinsteiger:innen hohe oder eher hohe Leistungsbereitschaft zuschreiben, sind es bei erfahrenen Professionals 74 %.

Dazu kommt, dass die Entwicklung der Leistungsbereitschaft überwiegend negativ empfunden wird: 51 % der Befragten meinen, die Bereitschaft zu Leistung wäre mäßig bis stark gesunken. Dem gegenüber stehen gerade 13 %, die eine mäßig bis starke Steigerung wahrnehmen.

Wie beurteilen Sie die Entwicklung der Leistungsbereitschaft in Anbetracht der heutigen gesellschaftlichen Dynamiken? (n=102 Antworten)

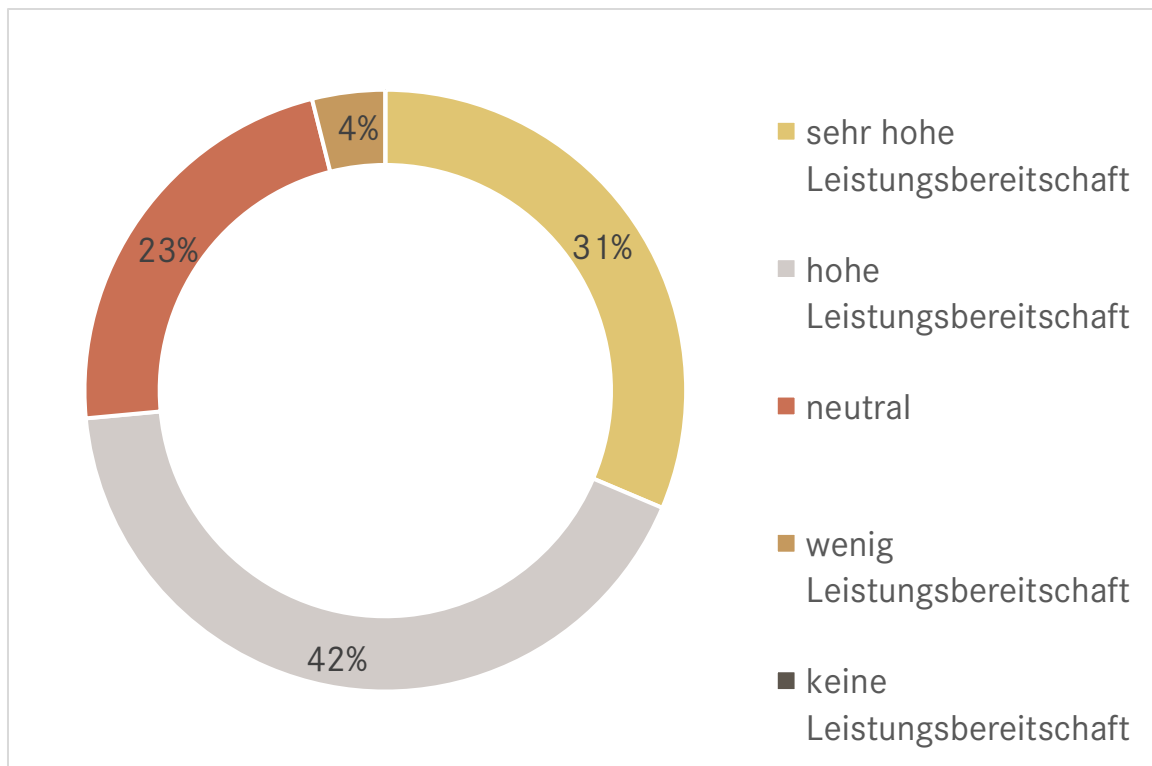


Die vorliegenden Ergebnisse legen Parallelen zu einem verwandten Forschungsfeld nahe, der Frage nach dem „Moral Decline“, dem „Verfall der Moral“. Erst kürzlich haben zwei amerikanische Forscher an der Harvard und der Columbia University eine [Metastudie](#) zum Thema veröffentlicht. Diese zeigt auf, dass über 90 Jahre, 44 Länder und 1,1 Mio. Proband:innen die Moral stets als sinkend beurteilt wurde – unabhängig vom Befragungszeitpunkt sowie dem sozialen und historischen Kontext. Die wissenschaftlichen Daten sprechen hingegen für eine gleichbleibende Moral. Demnach liegt die Schlussfolgerung einer Illusion des „Moral Decline“ nahe, die sich wiederum auf zwei neurobiologische Gegebenheiten zurückführen lässt: den „Negativity Bias“ sowie den „Memory Bias“. Der „Negativity Bias“ beschreibt die Tendenz, aktuelle

negative Ereignisse oder Informationen stärker zu gewichten als gleichwertige positive. Der „Memory Bias“ unterstützt uns zwar psychologisch in der Verarbeitung negativer Erlebnisse, sorgt jedoch gleichzeitig dafür, dass wir uns vorrangig an positive Erfahrungen erinnern, je länger diese zurückliegen.

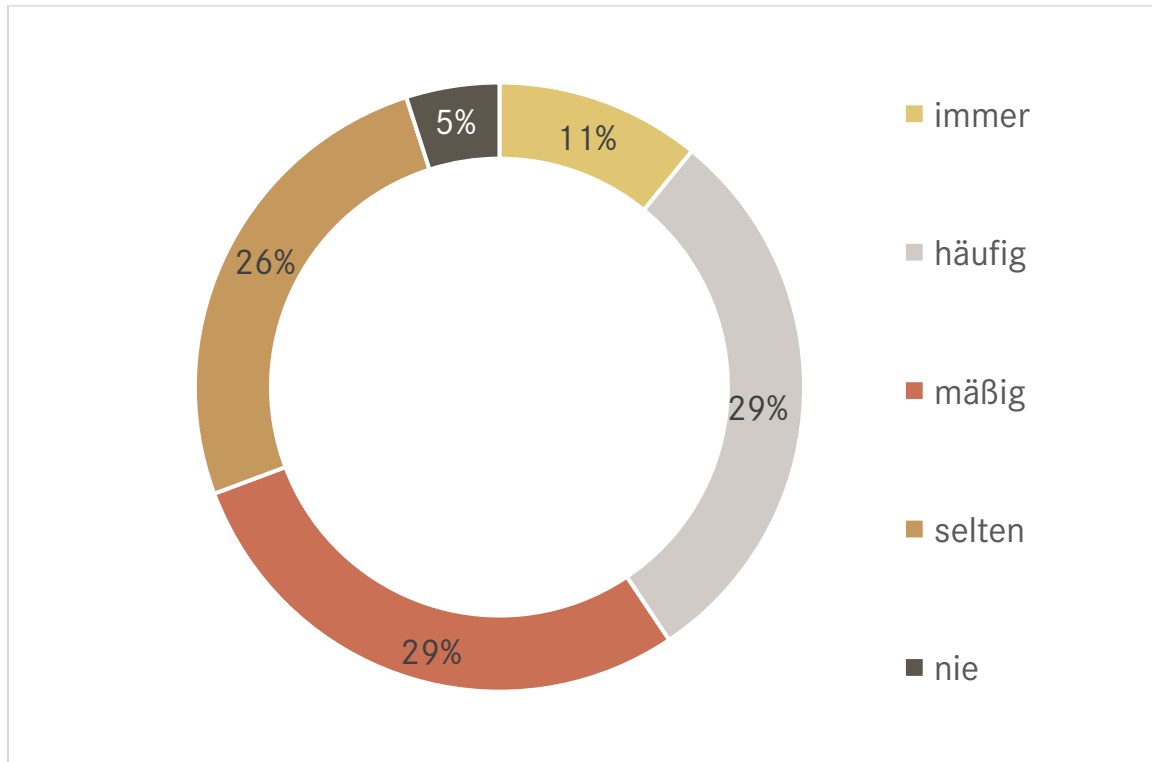
Dies wirft die Frage auf, ob nicht auch in der Beurteilung der Leistungsbereitschaft ähnliche neurobiologische Prozesse zum Tragen kommen.

Wie schätzen Sie die Leistungsbereitschaft in Ihrem Umfeld ein? (n=102 Antworten)



Markant ist ebenfalls, dass die Leistungsbereitschaft im eigenen Umfeld, das unterschiedliche Generationen umfasst, signifikant höher eingeschätzt wird. Dies mag nicht zuletzt damit in Zusammenhang stehen, dass hier die individuellen Beweggründe für etwaiges verhaltenes berufliches Engagement – bedingt beispielsweise durch leistungshemmende Umgebungsfaktoren, wie schlechte Führungsqualität – stärker berücksichtigt werden.

Empfinden Sie häufig Leistungsdruck? (n=101 Antworten)



Die offenen Fragen nach leistungsfördernden sowie leistungshemmenden Faktoren ergeben eine hochgradig diversifizierte Bandbreite und sind somit in Form exemplarischer Ankerbeispiele dargestellt. Auffällig dabei ist die verbreitete Nennung sogenannter „weicher Faktoren“ wie Leadership-Qualität, Zusammenarbeit im Team, Wertschätzung sowie sinnvolle Aufgabenstellungen, die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit positiv beeinflussen. Dies sollte sowohl in der internen Organisationsentwicklung als auch in der externen Arbeitgeberpositionierung und im Recruiting Berücksichtigung finden.

Die Ergebnisse der [BEST-RECRUITERS-Studie](#), die jährlich die Recruiting-Qualität der 1.200 größten Arbeitgeber im deutschsprachigen Raum aus der Sicht von Bewerber:innen beleuchtet, machen deutlich: Österreichische Arbeitgeber fokussieren sich in der Kandidat:innen-Ansprache stark auf Benefits, die nunmehr in neun von zehn Stellenanzeigen enthalten sind. 2020 waren es noch weniger als die Hälfte. Informationen zu Leadership, Wertschätzung oder sinnstiftenden Aufgaben finden weit seltener Eingang in Arbeitgeberdarstellungen. So enthält beispielsweise gerade ein Viertel der Jobinserate eine Angabe zum Purpose.

Welche Faktoren erhöhen ihre Leistungsfähigkeit? Nennen Sie drei Faktoren. (n=94 Antworten)

Ankerbeispiele:

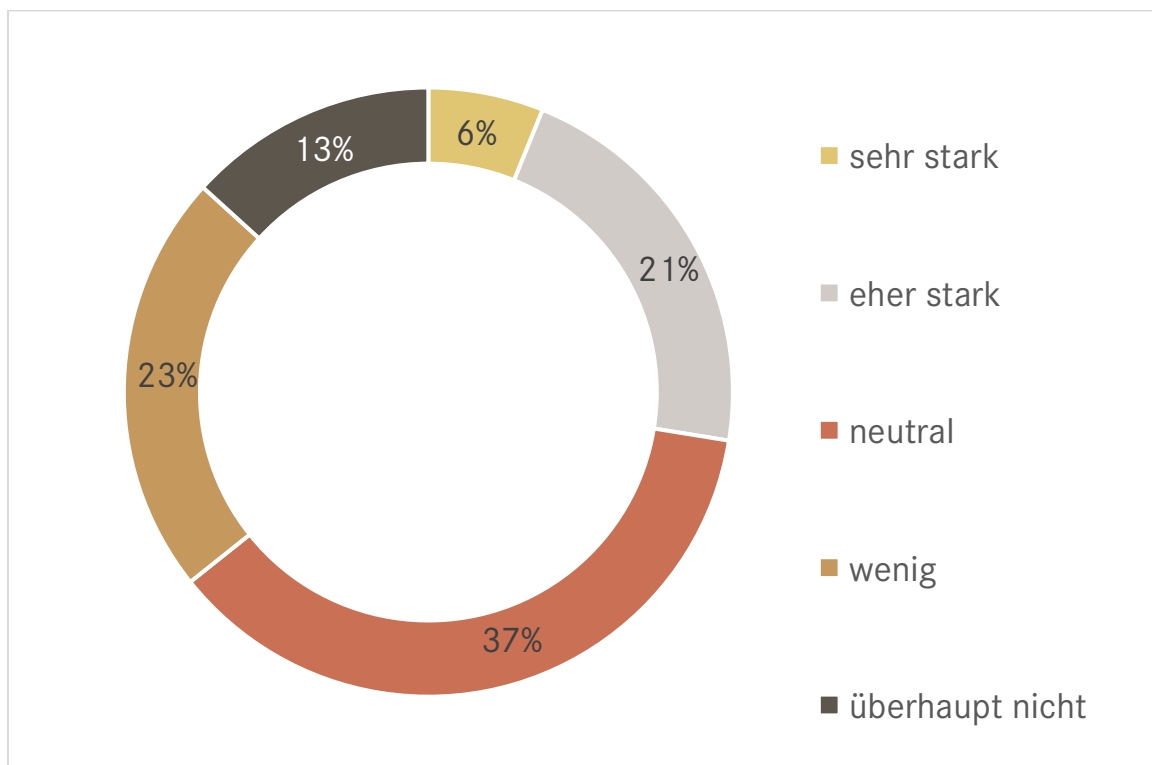
Angemessene Bezahlung | Team | Home-Office | Flexibilität des Arbeitgebers | Freiheit | Pausen | Gestaltungsspielraum | Vertrauen (können & bekommen) | Klare Strategie | (Zwischen-) Zielsetzungen | Feedback | Anerkennung | Sinnstiftende Tätigkeit | Single Tasking | Flow | Chance auf Aufstieg | Gesundheit | Sport | Familie | Zeiten für Lernen, Reflexion und Erholung etc.

Welche Faktoren verringern ihre Leistungsfähigkeit am meisten? Nennen Sie drei Faktoren. (n=84 Antworten)

Ankerbeispiele:

Fremdbestimmung | Starre Regeln | Bürokratie | Micromanagement | Unfairness | Ungerechte Vorrückungen | Permanente Erreichbarkeit | Zeitdruck | Unklare Aufgaben | Häufiger Wechsel der Priorisierung | Geringe Sichtbarkeit | Monotonie | Fehlendes und/oder schlechtes Leadership | Visionslosigkeit | Mangelnde Leistungsbereitschaft im Umfeld | Falsche Ernährung etc.

Wie sehr trägt der Einsatz künstlicher Intelligenz zur Leistungssteigerung bei? (n=98 Antworten)



Informationen zu den jährlich stattfindenden Millstätter Wirtschaftsgesprächen gibt es auf der [Website](#).

Rückfragen und Kontakt:

Agnes Koller
Head of Scientific Research

Bernhard Schwingsandl
Project & Communication Manager
bernhard.schwingsandl@career.gmbh
+43 1 585 69 69 – 26

career Institut & Verlag
Gußhausstraße 14/2
1040 Wien

www.mwg.or.at
www.robinmood.eu
www.career.gmbh