

Gallup Q12 Aussagen 1 – 6 für Mitarbeitende

1. Ich weiß, was bei der Arbeit von mir erwartet wird

☐ Stimme voll und ganz zu ☐ Stimme zu ☐ Teils / teils ☐ Stimme eher nicht zu ☐ Stimme überhaupt nicht zu

2. Ich habe die Materialien und die Arbeitsmittel, um meine Arbeit richtig zu machen.

☐ Stimme voll und ganz zu ☐ Stimme zu ☐ Teils / teils ☐ Stimme eher nicht zu ☐ Stimme überhaupt nicht zu

3. Bei der Arbeit habe ich die Möglichkeit, jeden Tag das zu tun, was ich am besten kann.

☐ Stimme voll und ganz zu ☐ Stimme zu ☐ Teils / teils ☐ Stimme eher nicht zu ☐ Stimme überhaupt nicht zu

4. Ich habe in den letzten sieben Tagen Anerkennung oder Lob für gute Arbeit erhalten.

☐ Stimme voll und ganz zu ☐ Stimme zu ☐ Teils / teils ☐ Stimme eher nicht zu ☐ Stimme überhaupt nicht zu

5. Mein/e Vorgesetzte/r oder jemand anderes bei der Arbeit interessiert sich für mich als Mensch.

☐ Stimme voll und ganz zu ☐ Stimme zu ☐ Teils / teils ☐ Stimme eher nicht zu ☐ Stimme überhaupt nicht zu

6. Bei der Arbeit gibt es jemanden, der mich in meiner Entwicklung fördert.

☐ Stimme voll und ganz zu ☐ Stimme zu ☐ Teils / teils ☐ Stimme eher nicht zu ☐ Stimme überhaupt nicht zu

Gallup Q12 Aussagen 7 – 12 für Mitarbeitende

7. Bei der Arbeit scheinen meine Meinungen zu zählen.

☐ Stimme voll und ganz zu ☐ Stimme zu ☐ Teils / teils ☐ Stimme eher nicht zu ☐ Stimme überhaupt nicht zu

8. Die Ziele und die Unternehmensphilosophie meiner Firma geben mir das Gefühl, dass meine Arbeit wichtig ist.

☐ Stimme voll und ganz zu ☐ Stimme zu ☐ Teils / teils ☐ Stimme eher nicht zu ☐ Stimme überhaupt nicht zu

9. Meine Kollegen sind bestrebt, Arbeit von hoher Qualität zu leisten.

☐ Stimme voll und ganz zu ☐ Stimme zu ☐ Teils / teils ☐ Stimme eher nicht zu ☐ Stimme überhaupt nicht zu

10. Ich habe einen sehr guten Freund/eine sehr gute Freundin innerhalb der Firma.

☐ Stimme voll und ganz zu ☐ Stimme zu ☐ Teils / teils ☐ Stimme eher nicht zu ☐ Stimme überhaupt nicht zu

11. In den letzten sechs Monaten hat jemand in der Firma mit mir über meine Fortschritte gesprochen.

☐ Stimme voll und ganz zu ☐ Stimme zu ☐ Teils / teils ☐ Stimme eher nicht zu ☐ Stimme überhaupt nicht zu

12. Ich hatte im letzten Jahr hatte bei der Arbeit die Gelegenheit, Neues zu lernen und mich weiterzuentwickeln.

☐ Stimme voll und ganz zu ☐ Stimme zu ☐ Teils / teils ☐ Stimme eher nicht zu ☐ Stimme überhaupt nicht zu

Selbstreflexion: Q12-Aussagen im Führungskontext (MA = Mitarbeitende)

Nutzen Sie die folgenden Fragen zur Selbstreflexion oder zur Teambesprechung:

1. Welchen der 12 Aussagen würden meine MA am ehesten mit „Stimme voll und ganz zu“ bewerten und warum?
2. Bei welchen Aussagen erwarte ich eine kritische oder schwache Zustimmung und warum?
3. Was habe ich als Führungskraft konkret zu den Bewertungen meiner MA beigetragen – und was könnte ich anders oder besser machen?
4. Wie häufig spreche ich mit einzelnen MA über Lob, Entwicklung, Sinn oder Belastung?
5. Was könnte ich sofort ändern, um das Engagement meiner MA spürbar zu stärken?
6. Wie will ich in den nächsten 30 Tagen konkret reagieren?

Tipp: Nutzen Sie diese Selbstreflexion für den Austausch unter Führungskräften und/oder Jahresgespräche.

Gesamtkennzahlen laut Gallup 2024

- **Nur 9 %** der deutschen Beschäftigten sind emotional stark gebunden [netzwerk managementberatung | coaching+10dno+10Gallup.com+10](#)
(Dieser Wert bezieht sich auf jene Mitarbeitende, die bei allen Fragen mit „voll und ganz“ zugestimmt haben.
- **78 %** machen „Dienst nach Vorschrift“ – deutlich steigender Wert [dno+1Institut der deutschen Wirtschaft \(IW\)+1](#)
- **13 %** haben innerlich gekündigt – obwohl das 2023 noch höher lag; bei Jobwechseloffenen: 63 % suchen aktiv [dno+1Institut der deutschen Wirtschaft \(IW\)+1](#)
- **Nur 34 %** planen, längerfristig beim jetzigen Arbeitgeber zu bleiben [dno+1Gallup.com+1](#)
- Geschätzte Produktivitätskosten: **113 – 134 Mrd. €** durch innerliche Kündigung [Gallup.com+13dno+13Gallup.com+13](#)

Zustimmung 2023 zu den Aussagen und Konsequenzen für Führungskräfte (für 2024 stehen keine Einzelergebnisse zur freien Verfügung)

1. **55%** Klare Ziele und Erwartungen vermitteln – das schafft Sicherheit.
2. **40%** Ausreichend Arbeitsmaterialien bereitstellen und gute Arbeitsbedingungen schaffen, damit gute Arbeit möglich ist.
3. **34%** Talente erkennen und Stärken nutzen – Aufgaben richtig verteilen.
4. **22%** Regelmäßig konkret loben (und wertschätzen), auch kleine Erfolge sichtbar machen.
5. **28%** Persönliches Interesse zeigen – Gespräche jenseits der Arbeit, also auch über private Belange.
6. **30%** Entwicklungsgespräche führen und fördern – Chancen & Weiterbildung möglich machen.
7. **27%** Meinungen ernst nehmen – Mitarbeitende aktiv einbeziehen und beteiligen.
8. **47%** Sinn vermitteln – Aufgabe mit Unternehmenszweck (Vision) verknüpfen.
9. **56%** Teamgeist stärken und Teamqualität sichtbar machen – Engagement fördern.
10. **16%** Soziale Beziehungen unterstützen – Raum für Teamevents und Nähe im Team.
11. **23%** Regelmäßige Feedback-Gespräche führen, z. B. halbjährlich mindestens – auch selber Feedback einfordern.
12. **35%** Entwicklungschancen aktiv anbieten und Wachstum ermöglichen – Lernmöglichkeiten bieten.