

# Der Global Employee Engagement Index™ 2024-2025

Effactorys globale Benchmarks und Strategien zur  
Verbesserung des Mitarbeitendenengagements



Mitarbeitendenengagement – People Analytics – Mitarbeitendenfeedback – Benchmarks

# Inhalt

<b>Einleitung</b> . . . . .	<b>3</b>
<b>Was ist der Global Employee Engagement Index™?</b> . . . . .	<b>4</b>
Methodik . . . . .	4
<b>Mitarbeitendenengagement definieren</b> . . . . .	<b>6</b>
Der Einfluss von Engagement auf Organisationen. . . . .	7
Die Kosten fehlenden Engagements . . . . .	7
<b>Engagement-Benchmarks nach Ländern</b> . . . . .	<b>8</b>
Fragen in Korrelation mit hohem Engagement . . . . .	9
<b>Engagement-Benchmarks nach Branchen</b> . . . . .	<b>10</b>
Die wichtigsten Faktoren hohen Engagements nach Branchen. . . . .	11
<b>Engagement-Benchmarks nach Unternehmensgröße</b> . . . . .	<b>12</b>
<b>Strategien zur Verbesserung des Mitarbeitendenengagements</b> . . . . .	<b>13</b>
Eine Datengrundlage schaffen . . . . .	13
Aus Daten konkrete Maßnahmen ableiten . . . . .	14
Ergänzende Strategien zur Förderung des Engagements . . . . .	15
<b>Effectory: Ihr Benchmarking-Partner</b> . . . . .	<b>16</b>
Maßgeschneiderte Benchmarks für Ihr Unternehmen . . . . .	17
<b>Über Effectory</b> . . . . .	<b>19</b>

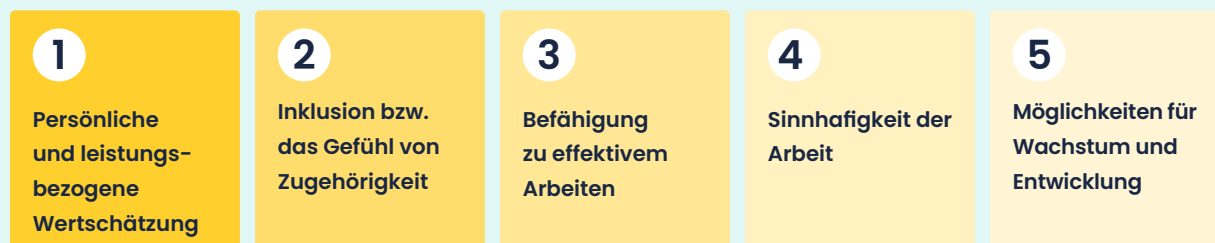
# Einleitung

Das Engagement der Mitarbeitenden ist für den Erfolg eines Unternehmens von essenzieller Bedeutung. Wenn Mitarbeitende engagiert sind, sind sie leistungsfähiger, kreativer, effizienter, sorgen für eine höhere Kundenzufriedenheit und fühlen sich stärker mit ihrem Arbeitgeber verbunden, bleiben diesem also im Durchschnitt länger erhalten. Besonders für Personalverantwortliche ist es daher entscheidend, sich mit dem Thema Engagement auseinanderzusetzen und zu verstehen, wie Engagement Organisationen stärkt und wie sie dieses fördern können.



Der Global Employee Engagement Index™ (kurz: GEEI) ist eine alle zwei Jahre stattfindende Erhebung von Befragungsergebnissen von rund 17.000 Beschäftigten aus 54 Ländern weltweit. Er untersucht die wichtigsten Faktoren, die das Engagement von Beschäftigten in verschiedenen Ländern und Branchen beeinflussen. Basierend auf diesen Daten liefert der GEEI globale Benchmarks, die Organisationen bei der Evaluierung ihrer aktuellen Situation unterstützen und konkrete Anhaltspunkte für Maßnahmen zur Steigerung des Engagements bieten.

Aus den Daten der aktuellen Erhebung haben wir zunächst einmal **die fünf wichtigsten Treiber** hohen Engagements für das Jahr 2025 ermittelt:



Weiterführende Daten zeigen zudem, dass Mitarbeitende, die ein hohes Engagement aufweisen, folgende Faktoren als entscheidend und in ihrer Organisation präsent wahrnehmen:



Wir empfehlen Organisationen, diesen Bereichen in ihrer Personalstrategie 2025 Prioritäten einzuräumen, um das Engagement zu verbessern, die Fluktuation zu verringern und starke, resiliente Teams aufzubauen.

In diesem Report werden praktische Strategien vorgestellt, die Unternehmen bei ihren Bemühungen unterstützen, das Engagement und die allgemeine Unternehmensleistung im Jahr 2025 und darüber hinaus zu steigern.

# 1

## Was ist der Global Employee Engagement Index™?

**54**  
Länder

**> 17.000**  
Befragte

**18**  
HR-Themen

Der Global Employee Engagement Index™ (kurz: GEEI) ist ein umfassender internationaler Benchmark, der Trends zum Mitarbeitendenengagement weltweit verfolgt.

Der GEEI wird alle zwei Jahre erhoben und basiert auf dem Feedback einer repräsentativen Stichprobe von rund 17.000 Arbeitnehmenden in 54 Ländern weltweit. Er gibt Aufschluss darüber, wie sie ihr Arbeitsumfeld, ihr Management, ihre Kollegen und ihre Arbeit selbst wahrnehmen.

Seit seiner Einführung im Jahr 2012 ermöglicht der GEEI Personalverantwortlichen und Manager:innen, das Engagementniveau in verschiedenen Branchen und Ländern zu vergleichen. Dies hilft Unternehmen, kulturelle und regionale Einflüsse auf das Engagement von Beschäftigten besser zu verstehen, und unterstützt sie bei der Entwicklung von Strategien zur Verbesserung der Employee Experience.

Der GEEI ist eines der am weitesten verbreiteten Instrumente zur Bewertung des Mitarbeitendenengagements. Die Befragung deckt 18 HR-Schlüsselthemen, unter anderem Führung, Leistung und Wohlbefinden, ab und untersucht, wie diese das Engagement der Beschäftigten beeinflussen.

### Methodik

Für unseren Report zum Global Employee Engagement Index™ haben wir Daten von mehr als 17.000 Beschäftigten weltweit mit den von Effectory entwickelten und validierten Fragebögen erhoben. Das Mitarbeitendenengagement wurde anhand von vier Kernpunkten auf einer 5-stufigen Likert-Skala (1: „stimme voll und ganz zu“ bis 5: „stimme überhaupt nicht zu“) gemessen. Diese Items wurden von Effectory entwickelt und stimmen mit früheren GEEI-Versionen überein. Sie wurden jedoch um relevantere Fragen erweitert, um aktuelle und beliebte HR-Themen zu erfassen. Die Skala erwies sich mit einem Cronbachschen Alpha von 0,87 als äußerst zuverlässig und valide.



Um Konsistenz und Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wurden die Rohwerte der Likert-Skala in eine Skala von 0 bis 10 umgewandelt. Die Gesamtpunktzahl für das Engagement wurde dann durch einen gewichteten Durchschnitt der Fragen zum Engagement berechnet. Mitarbeitende, die mehr als 8,0 Punkte erreichten, wurden als „engagiert“ eingestuft. Dieser Grenzwert ermöglichte einen klaren Vergleich zwischen engagierten und weniger engagierten Mitarbeitenden. Die treibenden Faktoren hohen Engagements ermittelten wir anhand einer Korrelationsliste.

### Schon gewusst?

Wenn Sie Mitarbeiterbefragungen mit Effectory durchführen, können Sie Ihre Ergebnisse nicht nur mit dem GEEI-Benchmark, sondern auch mit verschiedenen branchen- und länderspezifischen Benchmarks vergleichen. So können Sie anhand valider Daten ermitteln, wie ähnliche Organisationen in Ihrer Branche oder Ihrer Region abschneiden, Verbesserungspotenziale identifizieren und Prioritäten für Maßnahmen setzen, die einen echten Unterschied machen.



# 2 Mitarbeitendenengagement definieren

Das Mitarbeitendenengagement beschreibt, in welchem Maße sich Mitarbeitende inspiriert, motiviert und mit ihrer Arbeit und ihrem Arbeitsumfeld (emotional) verbunden fühlen. Engagement ist dabei mehr als nur eine positive Einstellung – es spiegelt eine emotionale Investition wider, die die Mitarbeitenden dazu antreibt, einen sinnvollen Beitrag für ihr Unternehmen zu leisten.

Engagierte Mitarbeitende weisen in der Regel weniger Fehlzeiten auf, zeigen ein höheres Maß an Produktivität und Leistungsbereitschaft und liefern bessere Ergebnisse, wovon letztlich das gesamte Unternehmen profitiert.

Einige Begriffe oder Verhaltensweisen wie Zufriedenheit, Motivation, Pflichtbewusstsein oder Freude werden häufig mit hohem Engagement gleichgesetzt oder assoziiert. Hierbei gibt es jedoch Unterschiede:

## → Zufriedenheit

Auch wenn Mitarbeitende ihre Arbeit als positiv empfinden, bedeutet das nicht immer, dass sie engagiert sind. Ein Mitarbeitender kann zufrieden mit seinem Arbeitsumfeld, der Teamdynamik oder seinen Aufgaben sein, aber dennoch nur gerade genug tun, um die grundlegenden Anforderungen seiner Arbeit zu erfüllen.

## → Motivation

Motivation treibt Leistung an, muss aber nicht zwangsläufig mit hohem Engagement in Verbindung stehen. Auch kurzfristige Faktoren wie eine Bonuszahlung oder die Aussicht auf einen anstehenden Urlaub können die Motivation erhöhen, steigern jedoch nicht das langfristige Engagement.

## → Pflichtbewusstsein

Ein Mitarbeitender kann sich in seiner Rolle pflichtbewusst verhalten und seine Aufgaben stets mit großer Sorgfalt erledigen. Dieses Pflichtbewusstsein gegenüber seiner Rolle und seinem Team muss jedoch nicht automatisch bedeuten, dass der Mitarbeitende beispielsweise auch bereit wäre, sich voll und ganz für die Werte und langfristigen Ziele des Unternehmens zu engagieren.

## → Freude

Engagierte Mitarbeitende empfinden häufig mehr Freude im Arbeitsalltag. Andersherum bedeutet es aber nicht automatisch, dass ein Mitarbeitender engagiert ist, nur, weil er sich fröhlich oder enthusiastisch zeigt. Die Stimmung der Mitarbeitenden kann auch maßgeblich durch eine positive Teamdynamik oder persönliche, externe Faktoren beeinflusst werden.

# Der Einfluss von Engagement auf Organisationen

Das Engagement der Mitarbeitenden ist ein wichtiger Faktor für den Erfolg eines Unternehmens. Daten aus dem Global Employee Engagement Index™ 2024 zeigen, dass Unternehmen mit höherem Engagement positive Veränderungen verzeichnen, wie beispielsweise:



## Mitarbeitendenbindung in Deutschland

Im Jahr 2024 waren etwa 86 % der deutschen Beschäftigten nur gering oder gar nicht (emotional) an ihren Arbeitgeber gebunden – ganze 45 % waren sogar aktiv auf der Suche nach neuen Jobs oder offen für neue Angebote. Welche Auswirkungen haben Zahlen wie diese auf die deutsche Wirtschaft? Und wie können Unternehmen hier aktiv werden?

Entdecken Sie in unserem Report "Status quo der Mitarbeiterbindung in Deutschland" aktuelle Zahlen und hilfreiche, praxisnahe Strategien.

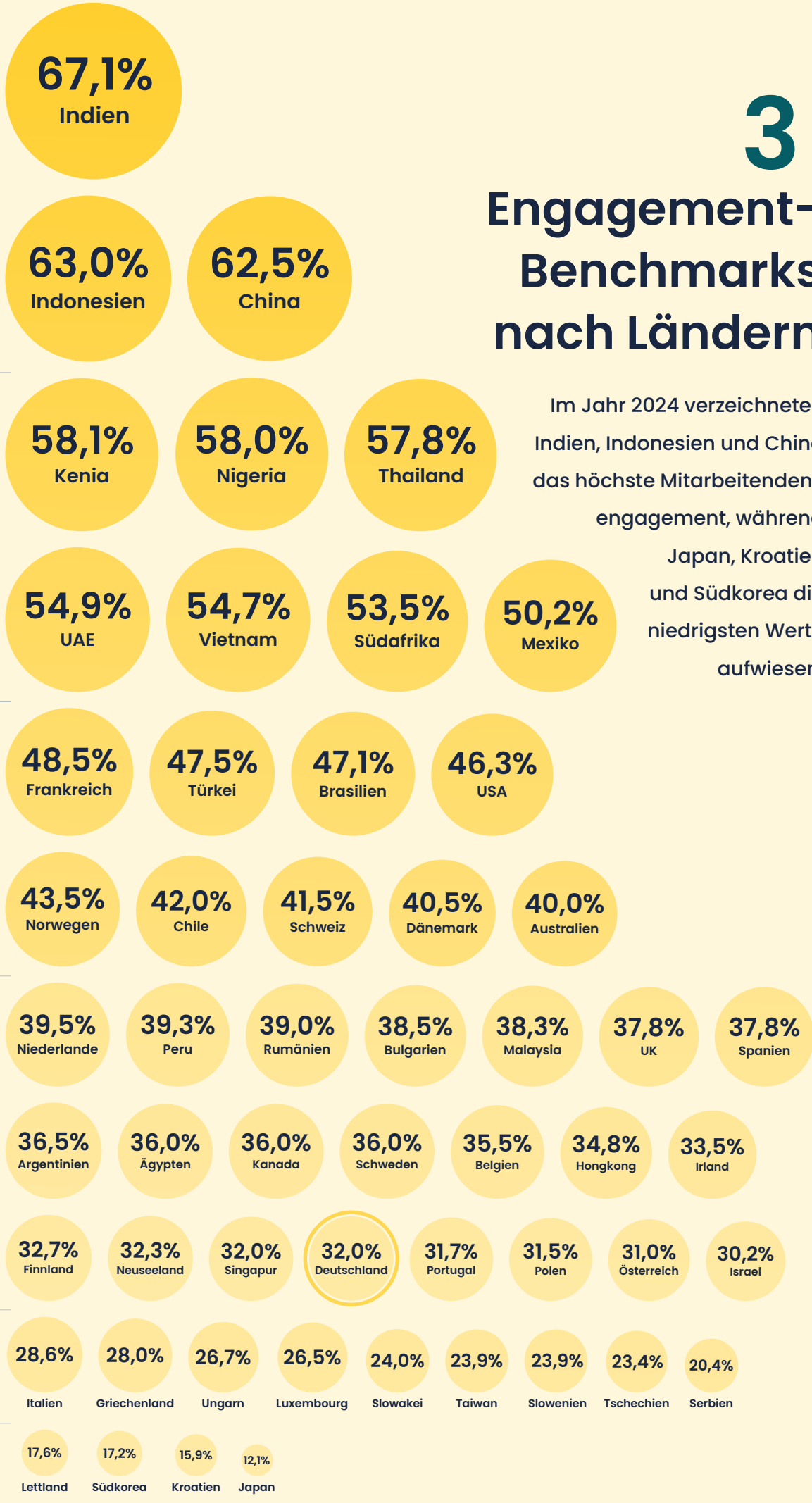
## Die Kosten fehlenden Engagements

Mangelndes Engagement ist mit erheblichen Kosten verbunden. Schätzungsweise rund 8,8 Milliarden US-Dollar kosten nicht-engagierte Mitarbeitende die Weltwirtschaft jedes Jahr. Unseren Daten zufolge gelten im Durchschnitt nur 37,4 % der Mitarbeitenden weltweit als engagiert. Japan weist hierbei mit 12,1 % den niedrigsten Wert auf, gefolgt von Kroatien (15,9 %) und Südkorea (17,2 %).

# 3

## Engagement-Benchmarks nach Ländern

Im Jahr 2024 verzeichneten Indien, Indonesien und China das höchste Mitarbeitendenengagement, während Japan, Kroatien und Südkorea die niedrigsten Werte aufwiesen.



## Fragen in Korrelation mit hohem Engagement

In den Ländern mit dem höchsten Engagement zeigten die folgenden Fragen aus Mitarbeiterbefragungen die stärkste positive Korrelation mit dem Engagement der Beschäftigten:

1 „Ich weiß, welche Aufgaben ich erledigen muss, um meine Arbeit gut zu machen.“

2 „Ich werde befähigt, meine Arbeit effizient zu erledigen.“

3 „Ich weiß, welche Ergebnisse bei der Arbeit von mir erwartet werden.“

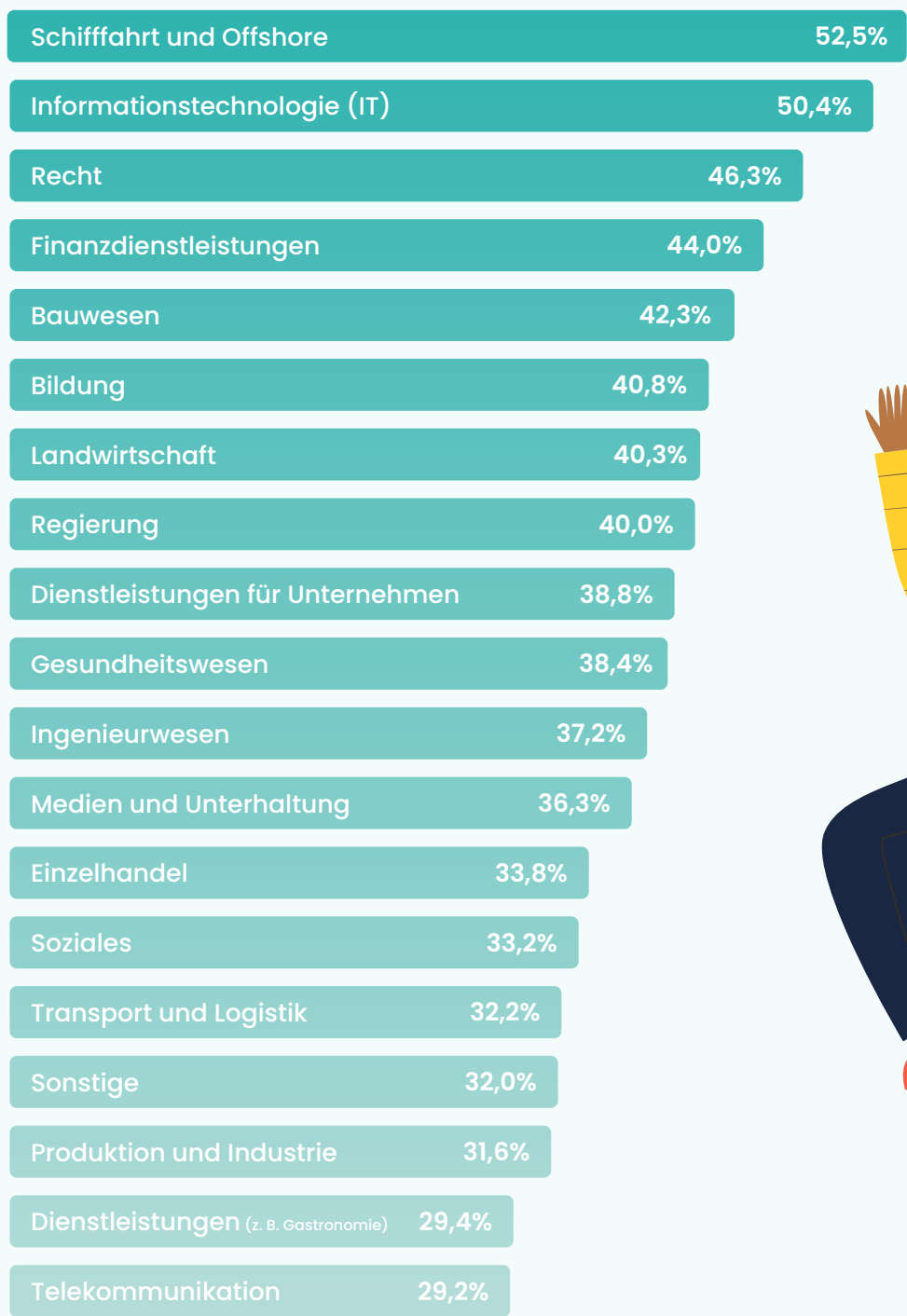
4 „Ich bin stolz auf die Arbeit, die ich leiste.“

5 „Ich habe die Fähigkeit, mich selbst und meine Aufgaben zu organisieren und gut zu strukturieren.“



# 4 Engagement-Benchmarks nach Branchen

Basierend auf den Daten der aktuellen Erhebung wiesen die Branchen Schifffahrt und Offshoring, Informationstechnologie (IT) und Recht das höchste Mitarbeitendenengagement auf, während die Branchen Telekommunikation, Dienstleistungen und Produktion vergleichsweise am schlechtesten abschnitten.



# Die wichtigsten Faktoren hohen Engagements nach Branchen

Unsere aktuellen Analysen zeigen, dass die wichtigsten Faktoren und Treiber hohen Engagements in den verschiedenen Branchen unterschiedlich ausfallen.

Hier einige Beispiele:



## Bildung

- Die Organisation als guten und sicheren Arbeitsplatz ansehen.
- Sich bei bei der Arbeit bzw. durch die Arbeit fit und energiegeladen fühlen.
- Die Ziele des Arbeitgebers als unterstützenswert sehen.



## Ingenieurwesen

- Sich mit der Kultur des Arbeitgebers identifizieren.
- Sich für die Zukunft bzw. den Fortbestand des Unternehmens einsetzen.
- Mit den Entwicklungsmöglichkeiten zufrieden sein.



## Gesundheitswesen

- Sich für die Arbeit begeistern können und einen Sinn darin sehen.
- Von der Organisation wertgeschätzt werden.
- Mit der Arbeit im Unternehmen zufrieden sein.



## IT

- Sich von der Zukunftsvision des Unternehmens inspirieren lassen.
- Optimistische Zukunftsaussichten zu haben.
- Sich mit der Kultur des Unternehmens identifizieren können.

# 5 Engagement-Benchmarks nach Unternehmensgröße

Unsere Daten zeigen, dass Organisationen mit 501 bis 1.000 Mitarbeitenden den größten Anteil an engagierten Mitarbeitenden aufweisen – ganze 43,4 %. Im Gegensatz dazu haben Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitenden mit 34,3 % die niedrigste Engagementrate.

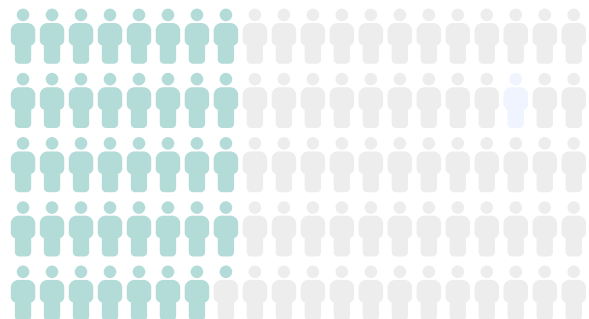
Zwischen 501 und 1.000 Mitarbeitende:

**43,4%**



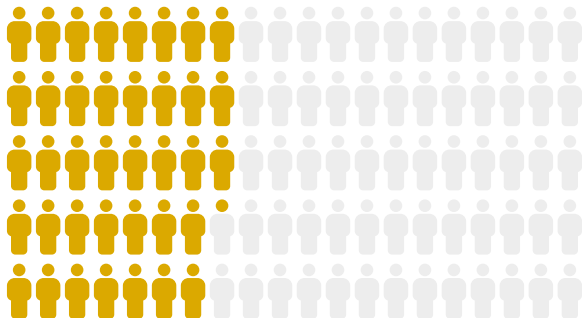
Zwischen 1.001 und 5.000 Mitarbeitende:

**39,2%**



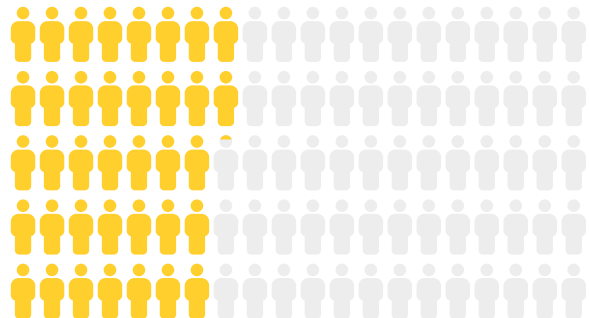
Mehr als 10.000 Mitarbeitende:

**38,2%**



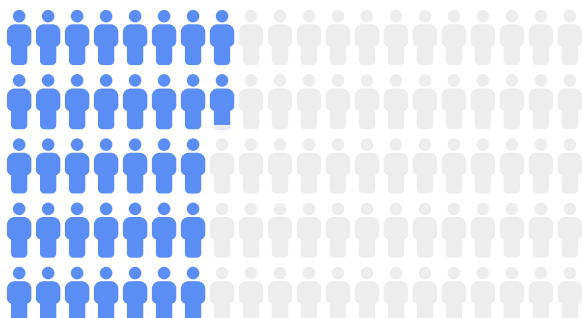
Zwischen 5.001 und 10.000 Mitarbeitende:

**37,1%**



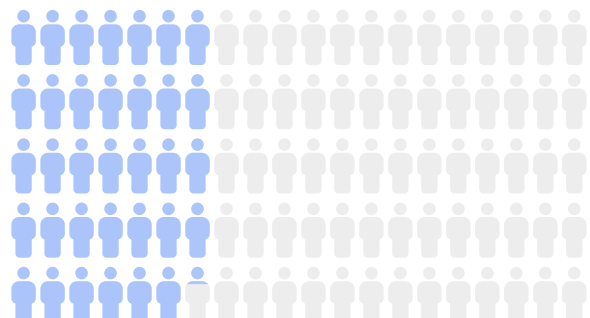
Zwischen 100 und 500 Mitarbeitende:

**36,9%**



Weniger als 100 Mitarbeitende:

**34,3%**



# 6 Strategien zur Verbesserung des Mitarbeitendenengagements

Das Engagement der Mitarbeitenden ist eine wesentliche Voraussetzung für die Steigerung der Produktivität, der Mitarbeiterbindung und der Resilienz Ihres Unternehmens. Bevor Sie jedoch sinnvolle Verbesserungen vornehmen können, ist es entscheidend, den Status quo Ihrer Organisation im Hinblick auf das Engagement Ihrer Mitarbeitenden zu kennen und zu verstehen.

## Eine Datengrundlage schaffen

Als Instrument zur Schaffung einer belastbaren Datengrundlage zum Thema Engagement eignen sich Mitarbeiterbefragungen besonders gut. Mithilfe strategischer Befragungen können Sie ermitteln, welche Faktoren das Engagement Ihrer Belegschaft positiv oder negativ beeinflussen und wo Verbesserungspotenziale bestehen. Zudem haben Sie mit dem Einsatz kontinuierlicher Befragungen die Möglichkeit, den Fortschritt Ihrer Organisation im Blick zu behalten.

Wir empfehlen im Zusammenhang mit dem Thema Engagement folgende Befragungen:



### Psychische Gefährdungsbeurteilung

Die Grundvoraussetzung für hohes Engagement ist das physische und psychische Wohlbefinden der Mitarbeitenden. Nutzen Sie beispielsweise die gesetzeskonformen [Befragungen zur Psychischen Gefährdungsbeurteilung](#) von Effactory, um die Gesundheit und psychologische Sicherheit Ihrer Belegschaft sicherzustellen.



### Themenspezifische Befragungen

Mit fokussierten, [themenspezifischen Befragungen](#) können Sie gezielt auf Themen innerhalb Ihrer Organisation eingehen, die mit dem Engagement Ihrer Mitarbeitenden in Verbindung stehen können. Dazu zählen unter anderem Themen wie Arbeitsbelastung, Teamdynamik oder Führung.



### Pulsbefragungen

Führen Sie neben großen, unternehmensweiten Befragungen auch regelmäßig kurze Pulsbefragungen durch. Diese helfen beim kontinuierlichen Monitoring von Maßnahmen und sind darüber hinaus gut geeignet, um regelmäßig ein kurzes Stimmungsbild Ihrer Organisation zu erhalten.

Die Erkenntnisse und Daten, die Sie aus diesen Arten von Befragungen gewinnen, helfen Ihnen, das Engagement Ihrer Mitarbeitenden zu ermitteln, Rückschlüsse zu Einflussfaktoren zu ziehen und so konkrete Verbesserungen umzusetzen.



# Aus Daten konkrete Maßnahmen ableiten

Eine solide Datengrundlage zu schaffen ist der erste Schritt. Entscheidend ist jedoch, die gewonnenen Daten im Anschluss nutzbar zu machen und daraus konkrete Maßnahmen abzuleiten.

Eine erfolgreiche Strategie zur Steigerung des Mitarbeitendenengagement umfasst unserer Erfahrung nach folgende Schritte:



## Kontinuierliche Befragungslandschaft aufbauen

Implementieren Sie einen Ansatz des kontinuierlichen Zuhörens, um die Erfahrungen der Mitarbeitenden und die Entwicklung im Zusammenhang mit Maßnahmen im Blick zu behalten. Bauen Sie im Idealfall eine strategische Befragungslandschaft auf – einen Mix aus unternehmensweiten Befragungen und team- oder themenspezifischen Pulsbefragungen.



## Ergebnisse professionell analysieren

Erkennen Sie Muster und identifizieren Sie Verbesserungspotenziale, indem Sie eine Befragungslösung mit automatisierten Auswertungen und visuellen Tools wie Dashboards verwenden, die die Daten übersichtlich aufbereiten und darstellen.



## Maßnahmen planen und implementieren

Entwickeln Sie auf Basis der ausgewerteten Ergebnisse gezielte Initiativen und Maßnahmen, die auf die Bedürfnisse Ihrer Mitarbeitenden eingehen. Achten Sie dabei auf eine kontinuierliche, transparente Kommunikation sowie die Befähigung relevanter Stakeholder und Verantwortlicher.

Der **Tech & Touch-Ansatz** von Effectory unterstützt Sie bei allen drei Schritten. Unsere Plattformlösung bietet Ihnen zunächst Schnittstellen und Integrationen für zahlreiche HRIS-Systeme, sodass Sie die Daten Ihrer Mitarbeitenden mühelos importieren können. Die Plattform bietet Ihnen die Möglichkeit, Befragungen selbst anzulegen, zu koordinieren und durchzuführen. Auch die Ergebnisse der Befragungen lassen sich automatisch auswerten, je nach Zugriffsrechten gezielt filtern und über Dashboards intuitiv visualisieren. Im gesamten Prozess wird selbstverständlich die Anonymität Ihrer Mitarbeitenden gewahrt – unsere Lösungen sind 100 % DSGVO-konform und entsprechen höchsten europäischen Sicherheitsstandards.

Neben der technischen Seite unterstützen wir Sie auch mit echter Expertise aus knapp 30 Jahren Erfahrung mit Mitarbeiterbefragungen. Unsere Consultants begleiten Sie sowohl bei der Konzeption der Befragung als auch bei der Ergebnisauswertung und der Planung von Maßnahmen.



## Entwickeln Sie Ihre individuelle Feedback-Strategie

Erfahren Sie in unserem ultimativen HR-Leitfaden, wie Sie Mitarbeiterbefragungen richtig einsetzen und wie Sie am besten vorgehen, um eine strategische Befragungslandschaft aufzubauen.

# Ergänzende Strategien zur Förderung des Engagements

Befragungen sind ein wertvolles Instrument, um datenbasierte Einblicke in das Engagement Ihrer Mitarbeitenden zu gewinnen und dieses durch gezielte Maßnahmen zu fördern. Es gibt jedoch noch weitere Maßnahmen, die zur Stärkung des Mitarbeitendenengagements beitragen:

## ✓ Sinnstiftende Arbeit schaffen

Zeigen Sie Ihren Mitarbeitenden, wie ihre Arbeit zum Erfolg des Unternehmens beiträgt.

## ✓ Attraktive Entwicklungsmöglichkeiten bieten

Zeigen Sie Ihren Mitarbeitenden, dass Sie ihre Leistungen wertschätzen, indem Sie konkrete Entwicklungsmöglichkeiten und Weiterbildungschancen bieten.

## ✓ Wohlbefinden fördern

Legen Sie Wert auf das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeitenden, indem Sie ein attraktives Arbeitsumfeld schaffen und Angebote zur Förderung mentaler und physischer Gesundheit bereitstellen.

## ✓ Flexibilität bieten

Bieten Sie hybride Arbeitsmodelle und flexible Arbeitszeiten an, um die Mitarbeitenden dabei zu unterstützen, ihr Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren.

## ✓ Transparenz leben und Kommunikation fördern

Schaffen Sie Möglichkeiten, anhand derer Ihre Mitarbeitenden ihre Gedanken und Ideen zur Verbesserung von Prozessen und zum Erreichen von Unternehmenszielen äußern können. Etablieren Sie eine Regelkommunikation über interne Newsletter, Apps oder Intranet.



## Entdecken Sie, wie unsere Kunden HR-Herausforderungen mit Feedback meistern

Erfahren Sie, wie Unternehmen wie Icelandair, Globus Baumarkt oder De Heus Mitarbeiterbefragungen nutzen, um das Engagement, die Mitarbeiterbindung und das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeitenden nachhaltig zu verbessern.

# 7 Effectory: Ihr Benchmarking-Partner

Um die Entwicklung und Dynamik Ihrer Organisation zu verstehen, brauchen Sie mehr als nur Rohdaten – Sie benötigen einen Kontext. Machen Ihre Bemühungen zur Steigerung des Mitarbeitendenengagements einen Unterschied? Wie steht Ihr Unternehmen im Vergleich zum Wettbewerb oder im internationalen Kontext da?

Wir von Effectory helfen HR-Verantwortlichen, klare Antworten auf diese Fragen zu finden. Unsere Benchmarks gehen über reine Zahlen hinaus und liefern Ihnen konkrete Ansätze zur Optimierung Ihrer Personal- und Organisationsstrategie.



# Maßgeschneiderte Benchmarks für Ihr Unternehmen

Mit den Benchmarks von Effactory können Sie ein breites Spektrum an Themen in Ihrem Unternehmen analysieren.

## Interne Benchmarks: Einblicke in Ihre eigene Organisation

### → Ergebnisentwicklung

Verfolgen Sie, wie sich Engagement-Kennzahlen im Laufe der Zeit verändern, um zu sehen, wo welche Maßnahmen greifen und wo zusätzliche Initiativen nötig sind.

### → Vergleiche zwischen Teams, Abteilungen oder Standorten

Gewinnen Sie team- oder abteilungsbasierte Einblicke und vergleichen Sie die Ergebnisse mit unterschiedlichen Ebenen oder anderen Standorten, um Unterschiede und Trends zu erkennen.



## Externe Benchmarks: Verstehen und vergleichen Sie Ihre Position am Markt

Nutzen Sie die externen Benchmarks von Effactory, um den Status quo Ihrer Organisation mit anderen Unternehmen Ihrer Branche oder Region zu vergleichen. Wir bieten vier unterschiedliche externe Benchmarks:

### → Branchen-Benchmarks

Vergleichen Sie Ihre Ergebnisse mit anderen Unternehmen in Ihrem Sektor, um eine realistische Einschätzung der Performance Ihrer Organisation zu erhalten.

### → Effactory-Index

Vergleichen Sie Ihre Ergebnisse mit dem Durchschnittswert aller Effactory-Kunden, um eine breitere Perspektive im Hinblick auf Leistungstrends zu erhalten.



### Benutzerdefinierte Benchmarks

Erstellen Sie einen auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittenen Benchmark, indem Sie Organisationen auswählen, die in ähnlichen Kontexten, Regionen oder Branchen tätig sind.



### Global Employee Engagement Index™ (GEEI)

Vergleichen Sie Ihre Ergebnisse mit Daten aus 54 Ländern weltweit und erhalten Sie Einblicke, wie sich das Mitarbeitendenengagement in verschiedenen Regionen, Branchen und Unternehmensgrößen unterscheidet.

Die Benchmarks von Effectory basieren auf wissenschaftlich validierten Methoden und Quellen und stützen sich auf Befragungsergebnisse von über einer halben Million Mitarbeitenden pro Jahr.

## Machen Sie den nächsten Schritt

Effectory gibt Ihnen die Werkzeuge und Erkenntnisse an die Hand, um ein engagierteres, produktiveres und resilienteres Unternehmen aufzubauen. Indem Sie Ihre Leistung intern und extern vergleichen, können Sie klare, gezielte Schritte unternehmen, um die Mitarbeiterbindung zu verbessern, das Engagement zu steigern und Ihren Unternehmenserfolg nachhaltig zu fördern.

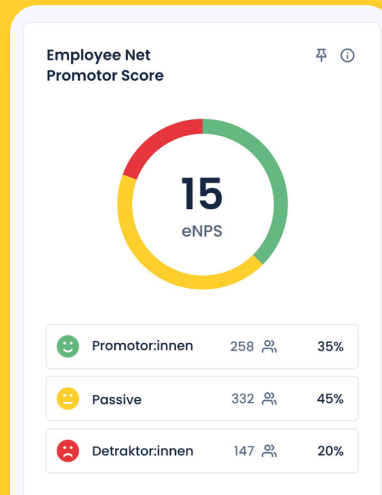
Setzen Sie sich mit uns in Verbindung, um zu erfahren, wie die Lösungen von Effectory Ihrem Unternehmen zum Erfolg verhelfen können.



# Über Effactory

Als Pionier im Bereich der Mitarbeiter- und Pulsbefragungen setzt Effactory europaweit neue Standards für HR- und Unternehmensstrategien. Mit unserem Tech & Touch-Ansatz stehen wir Unternehmen nicht nur als Experten für die Konzeption und Durchführung von Befragungen zur Seite, sondern beraten sie auch im Hinblick auf strategisch sinnvolle Folgemaßnahmen.

Unsere Plattformlösung ermöglicht es, anonymisiertes Mitarbeitendenfeedback zu sammeln und zu analysieren – Informationen, die Unternehmen Aufschluss über Produktivität, Engagement und Bindung ihrer Mitarbeitenden geben und ihren Unternehmenserfolg nachhaltig fördern. Mit fast 30 Jahren Erfahrung und über 200 Expert:innen in Amsterdam und München unterstützen wir mehr als 1.200 Unternehmen in 110 Ländern.



**+11%**  
Mitarbeiterwohlbefinden

**+40%**  
Mitarbeiterengagement

**+25%**  
Mitarbeiterzufriedenheit

