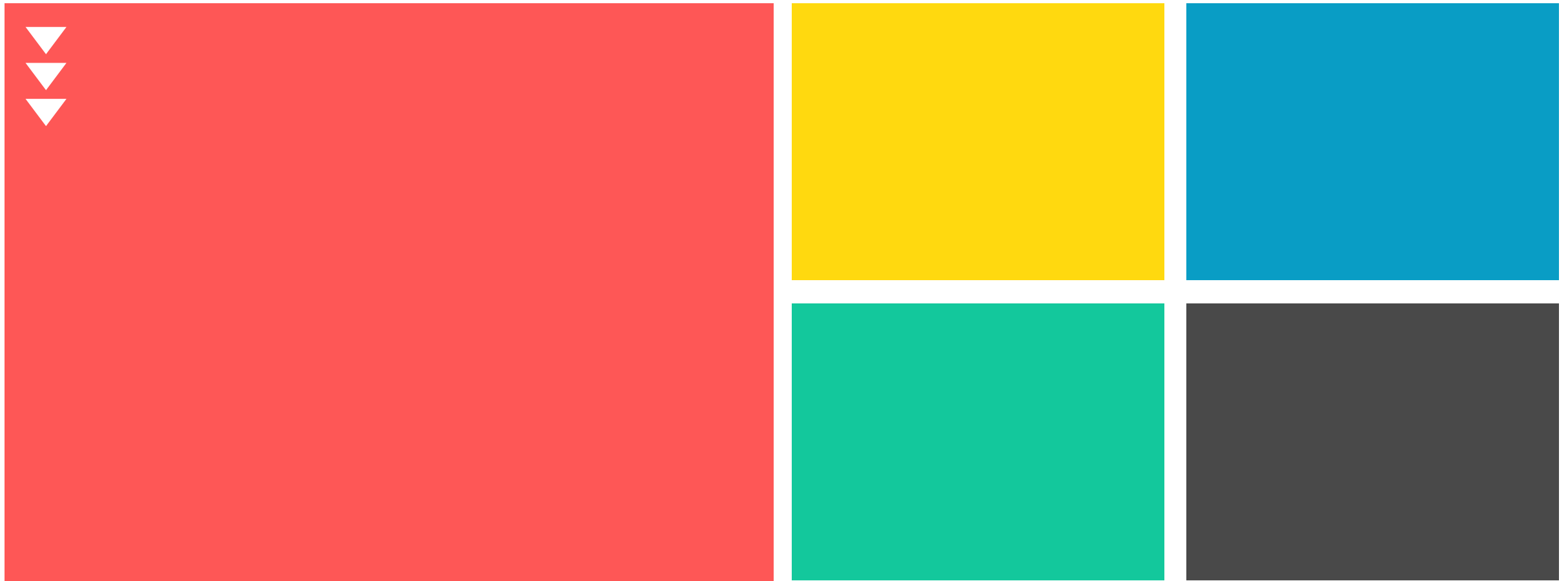




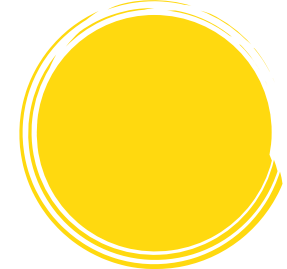
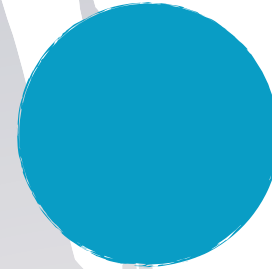
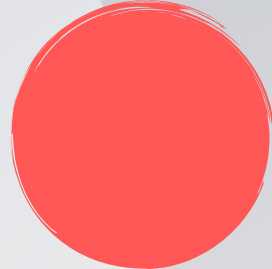
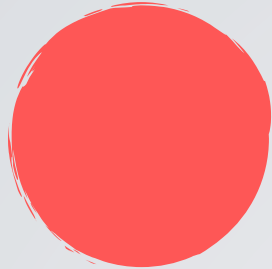
Leistungsgesellschaft: Mythos oder Realität?

Ergebnisse des HR-Reports 2026

- 
- ▼ Das Hier und Jetzt:
 - ▼ Die Neue Normalität -
 - ▼ Transformationsvielfalt

Ökonomische
Transformation

Demografische
Transformation



Digitale
Transformation

Ökologische
Transformation

Gesellschaftliche
Transformation

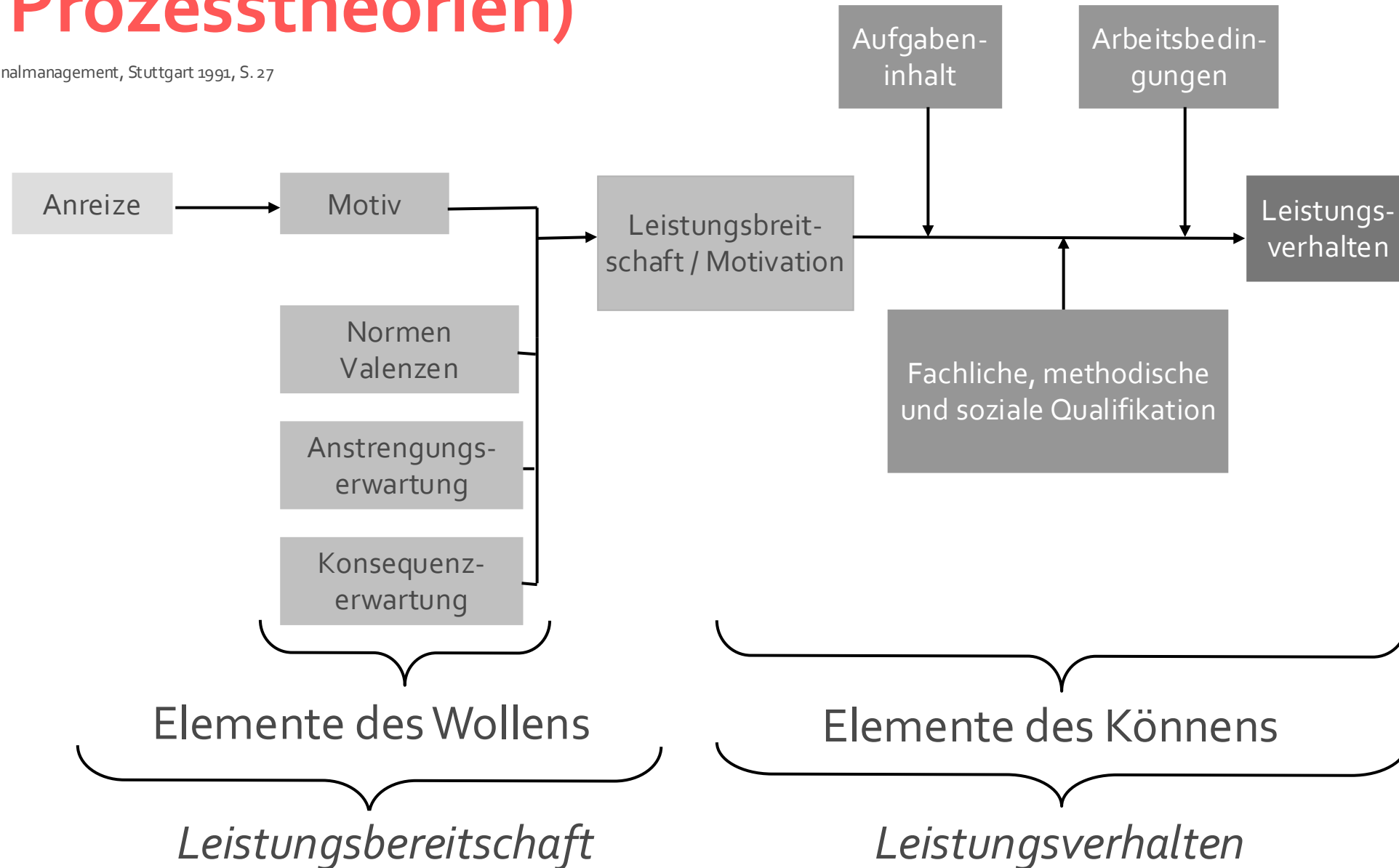




Das theoretische Fundament ▼ ▼ ▼ der empirischen Untersuchung des HR-Reports 2026

Bezug zu Motivationstheorie (Synthese der Inhalts- und Prozesstheorien)

Berthel, J.: Personalmanagement, Stuttgart 1991, S. 27

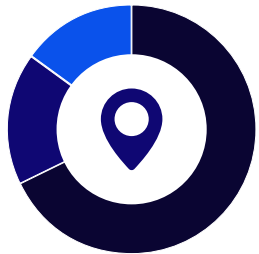




Statistik des HR-Reports 2026

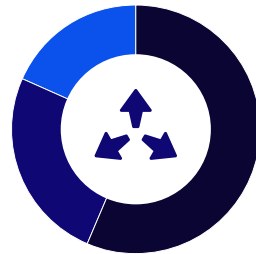
Struktur der Befragten

Basis: n = 907 (alle Befragten)



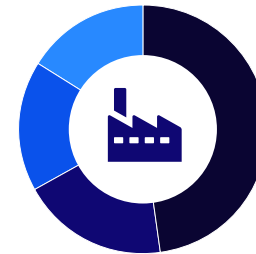
Land

68% Deutschland
17% Schweiz
15% Österreich



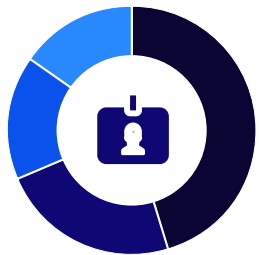
Sektor

56% Dienstleistung
25% Industrie
18% Öffentlicher Sektor



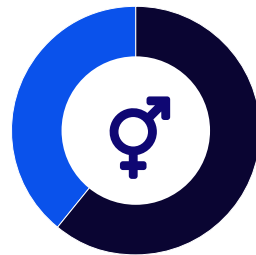
Unternehmensgröße

48% Unter 500 Mitarbeitende
19% 500 – 999 Mitarbeitende
17% 1.000 – 4.999 Mitarbeitende
16% 5.000 und mehr Mitarbeitend



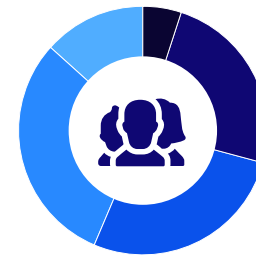
Position

45% Führungskraft
Fachabteilung
24% Mitarbeitende ohne
Führungsverantwortung
16% Unternehmensleitung
15% Führungskraft HR-Bereich



Geschlecht

61% Männlich
39% Weiblich



Alter

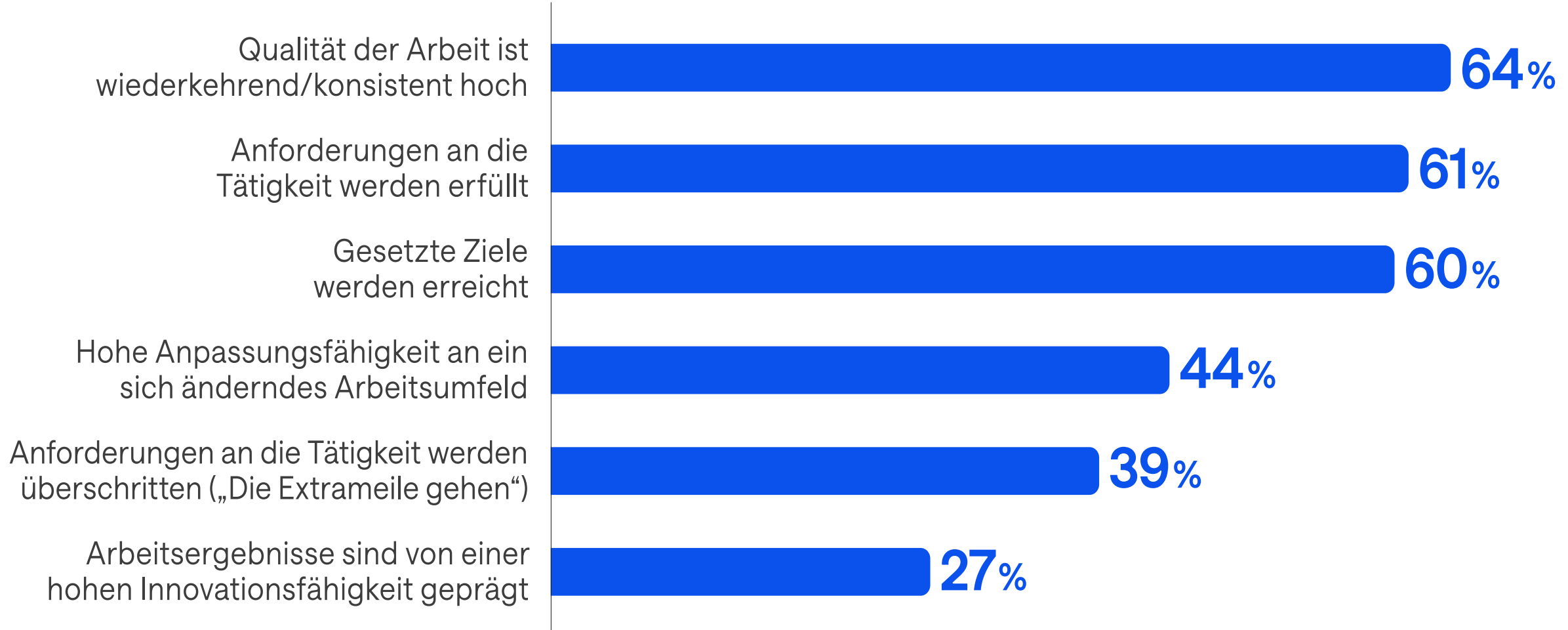
5% Unter 30 Jahre
24% 30 bis 39 Jahre
27% 40 bis 49 Jahre
30% 50 bis 59 Jahre
13% 60 Jahre und älter



Leistungskultur

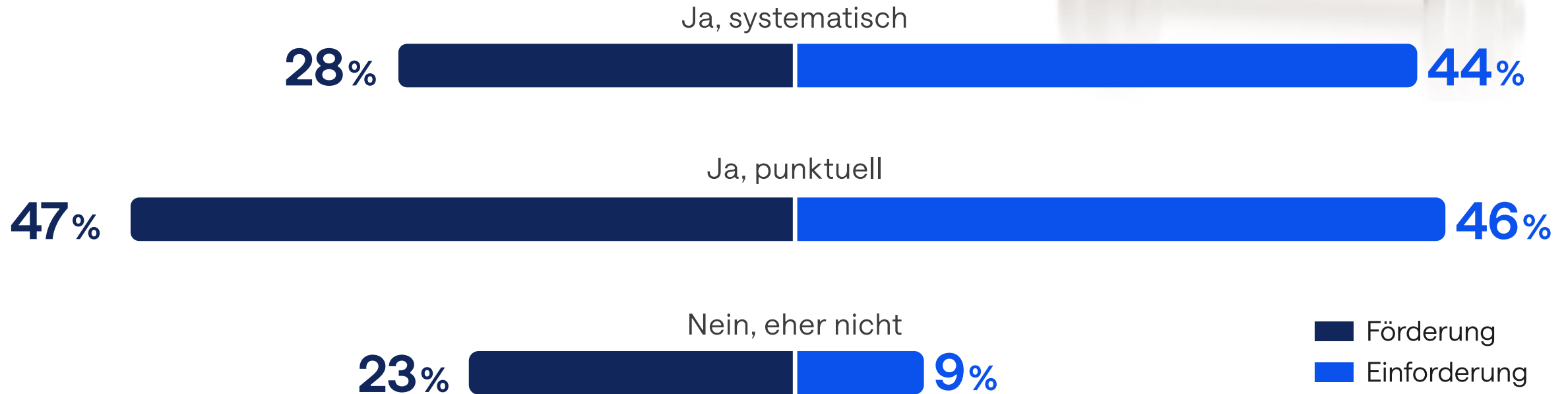
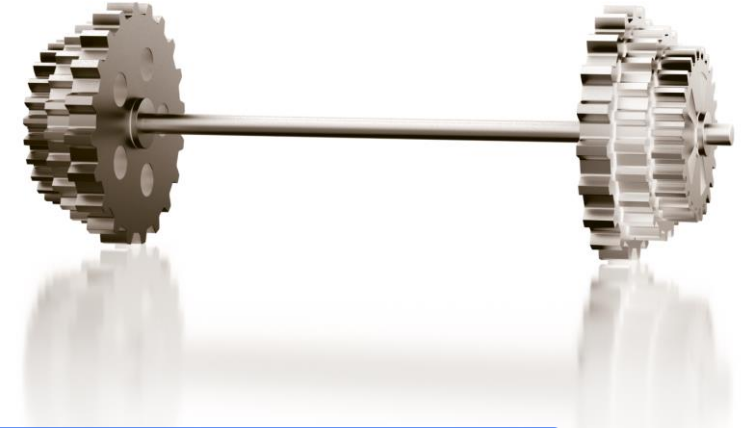
Wo beginnt für Sie persönlich „Leistung“ im Arbeitskontext?

Basis: n = 907 (alle Befragten), Mehrfachauswahl möglich



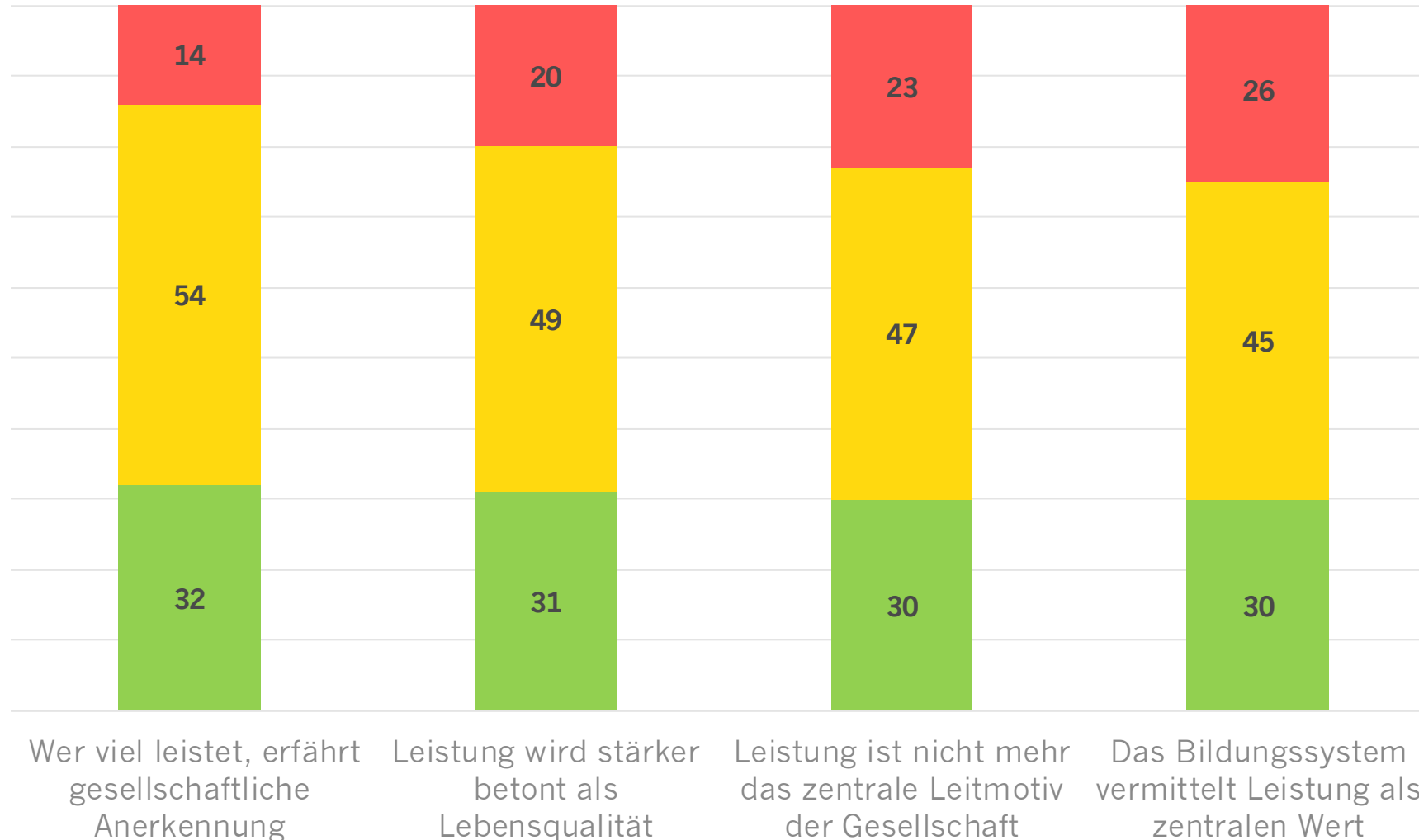
Aktive Förderung von Leistung vs. Einforderung von Leistung in der eigenen Organisation

Basis: n = 907 (alle Befragten); fehlende Angabe an 100 %: weiß nicht/keine Angabe



Dimension Grundhaltung zur Leistung

Angabe in %

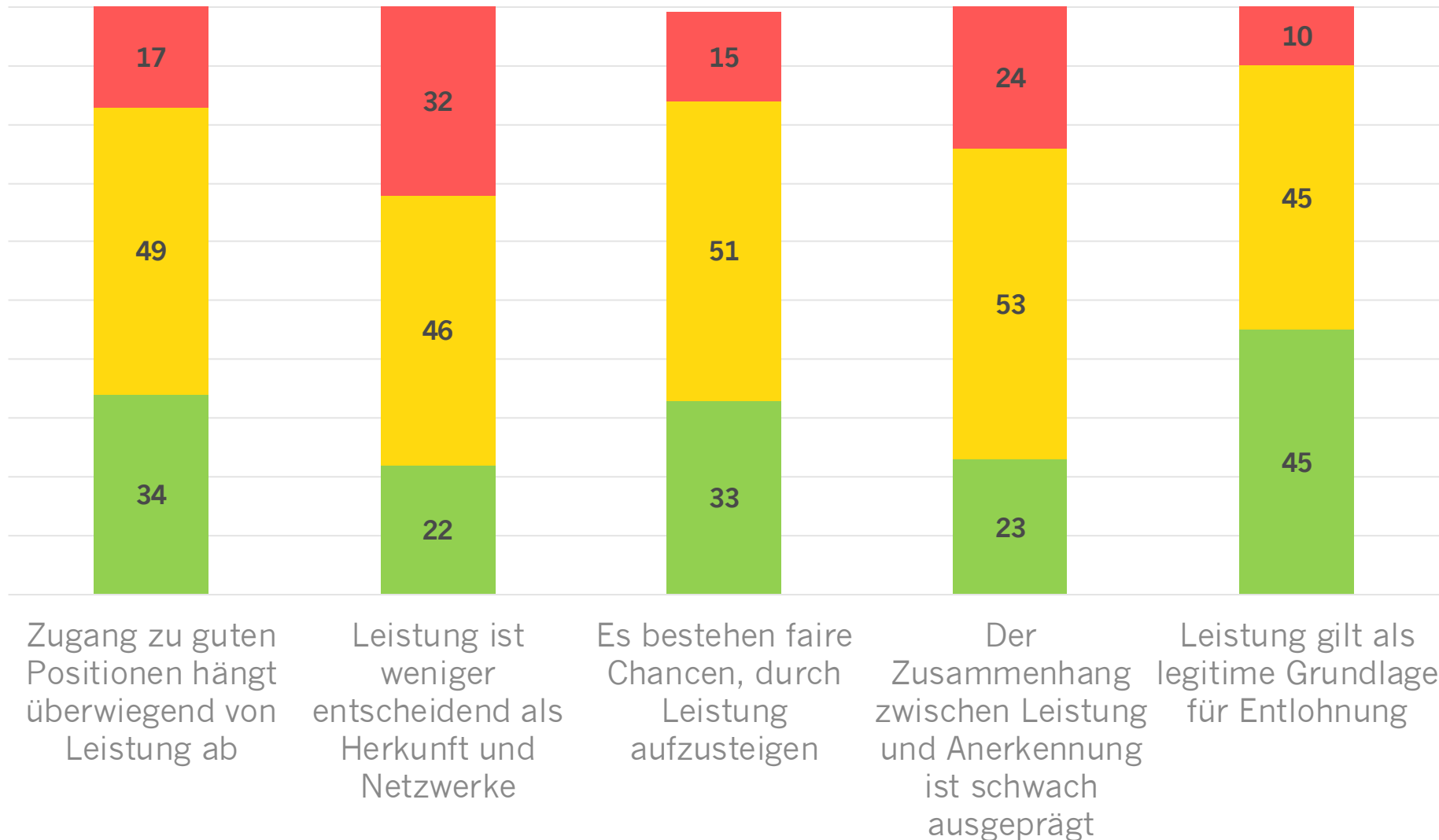
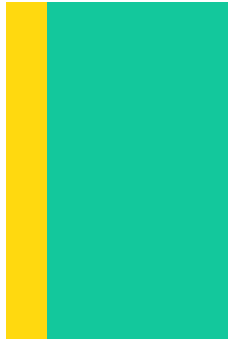


- stimme nicht zu
- stimme teilweise zu
- stimme voll und ganz zu

n = 907

Dimension Leistung und Chancen

Angabe in %

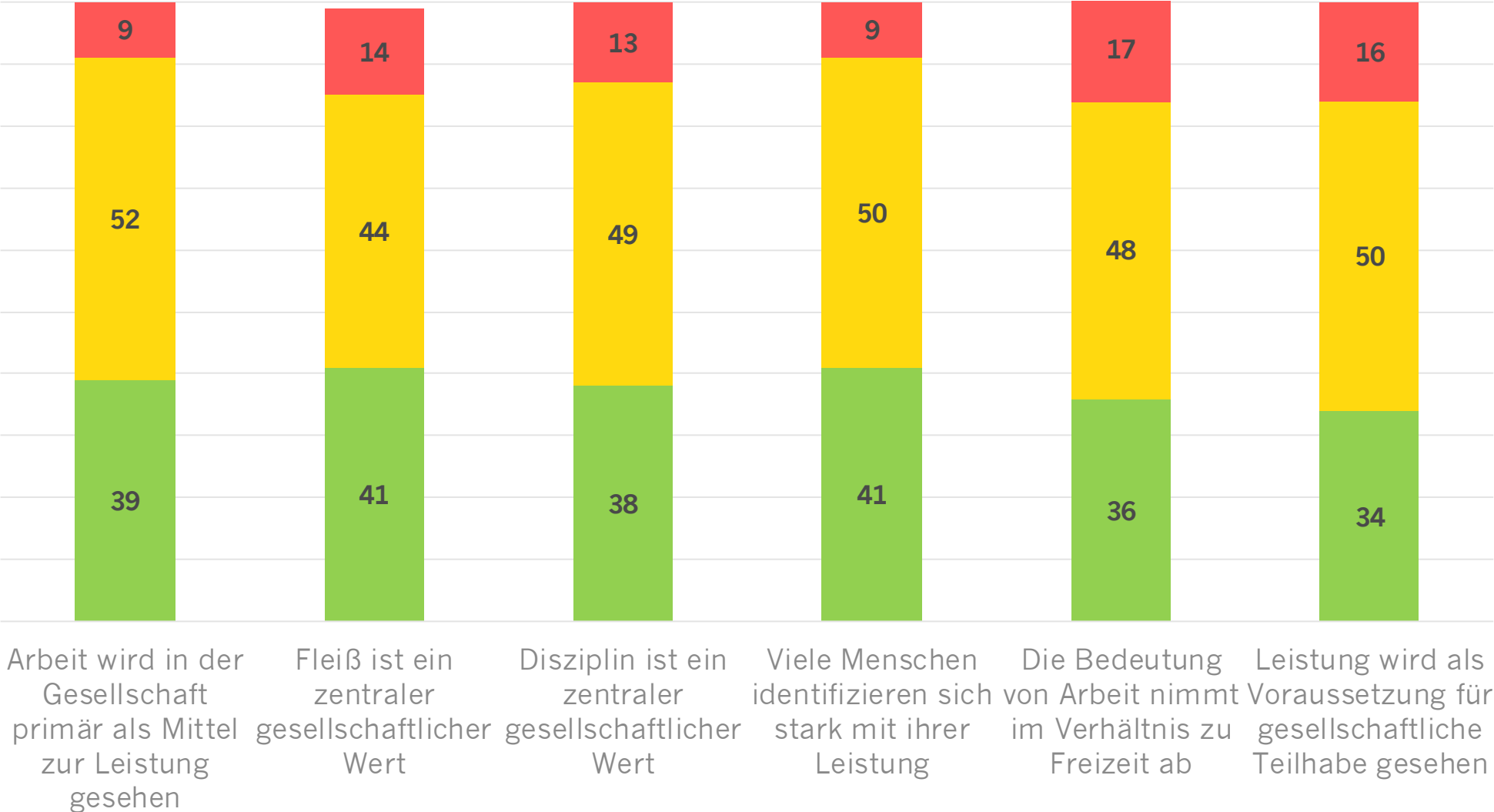
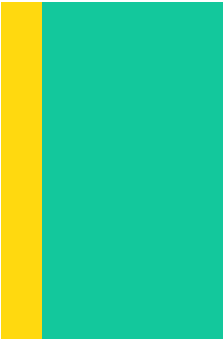


■ stimme nicht zu
■ stimme teilweise zu
■ stimme voll und ganz zu

n = 907

Dimension Leistung und Arbeitsethos

Angabe in %

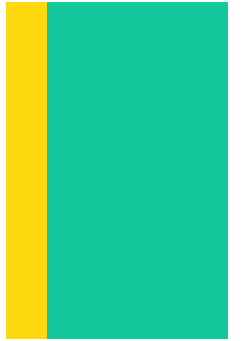
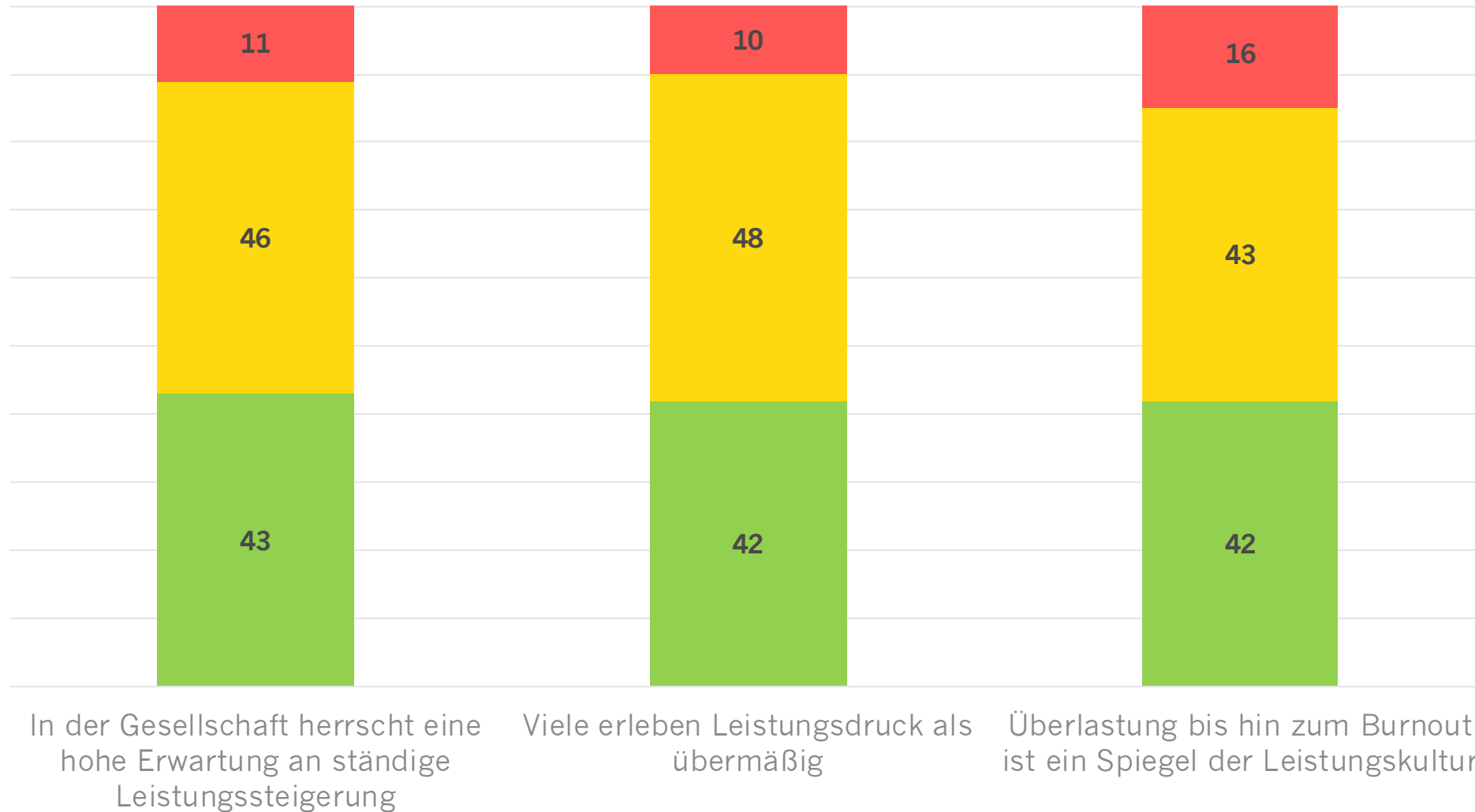


- stimme nicht zu
- stimme teilweise zu
- stimme voll und ganz zu

n = 907

Dimension Kritische Aspekte

Angabe in %



- stimme nicht zu
- stimme teilweise zu
- stimme voll und ganz zu

n = 907



Leistungsbereitschaft

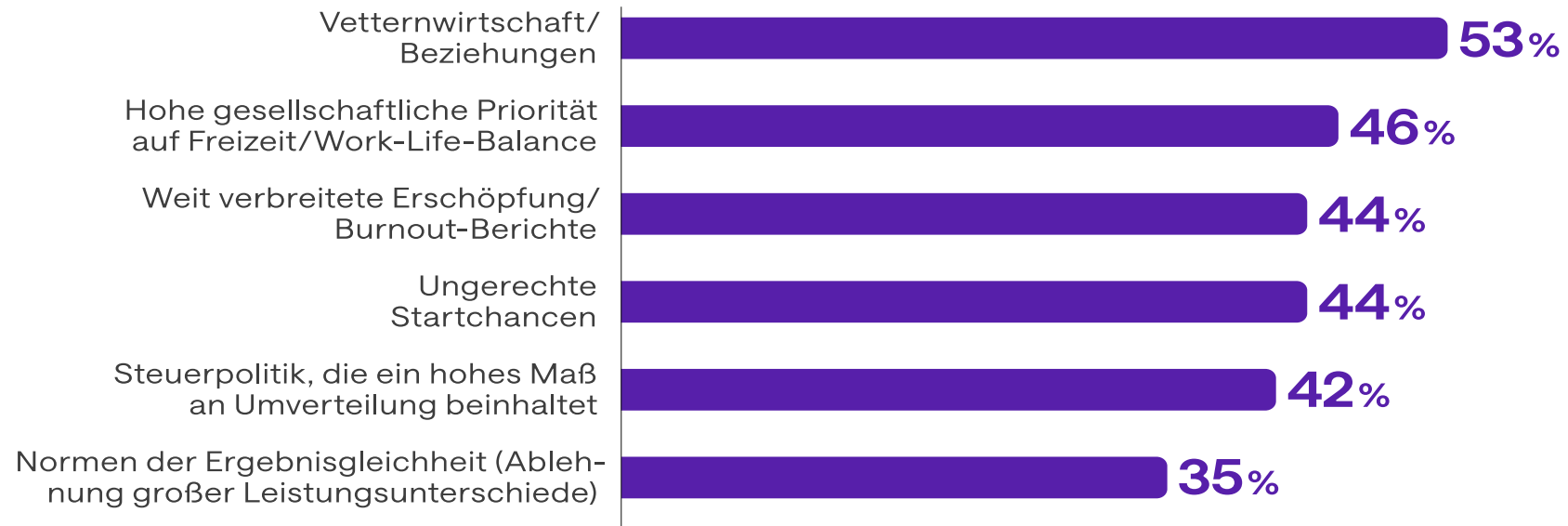
Gesellschaftliche Bedingungen, die Leistungsbereitschaft fördern bzw. hemmen

Angabe: Top Box (sehr stark + stark); Basis: n = 907 (alle Befragten)

Fördern

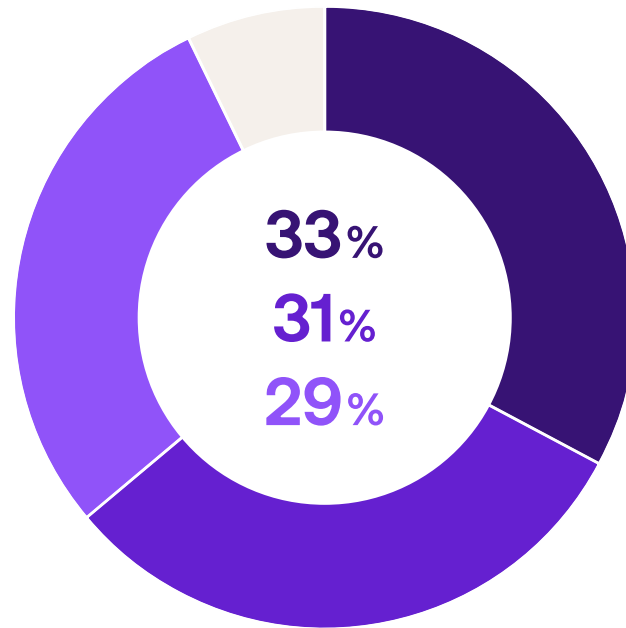


Hemmen



Entwicklung der Leistungsbereitschaft im Vergleich der letzten fünf Jahre

Basis: n = 907 (alle Befragten), fehlende Angabe an 100 %: weiß nicht/keine Angabe



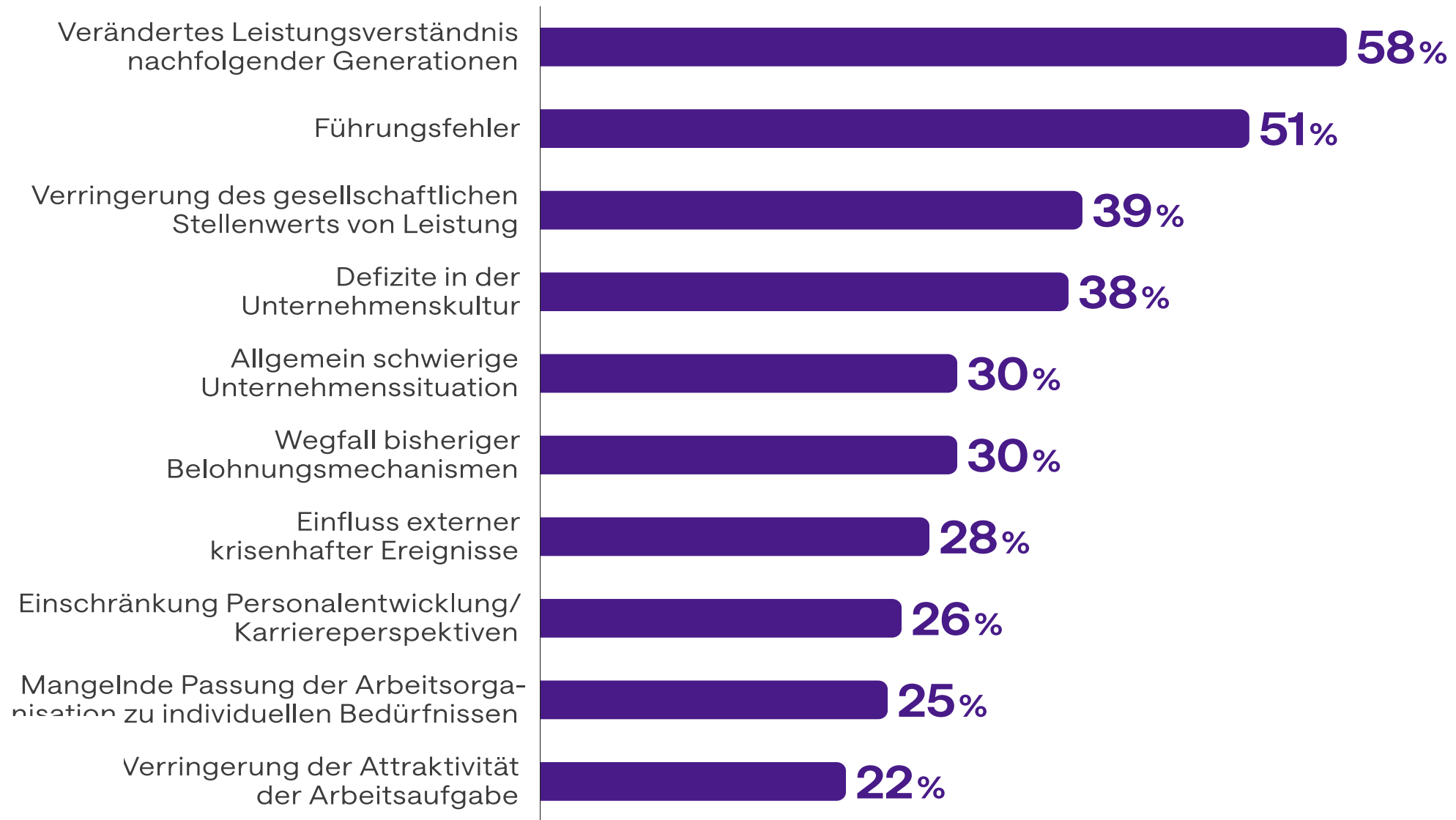
Leistungsbereitschaft ist ...

- gesunken
- gleichgeblieben
- gestiegen



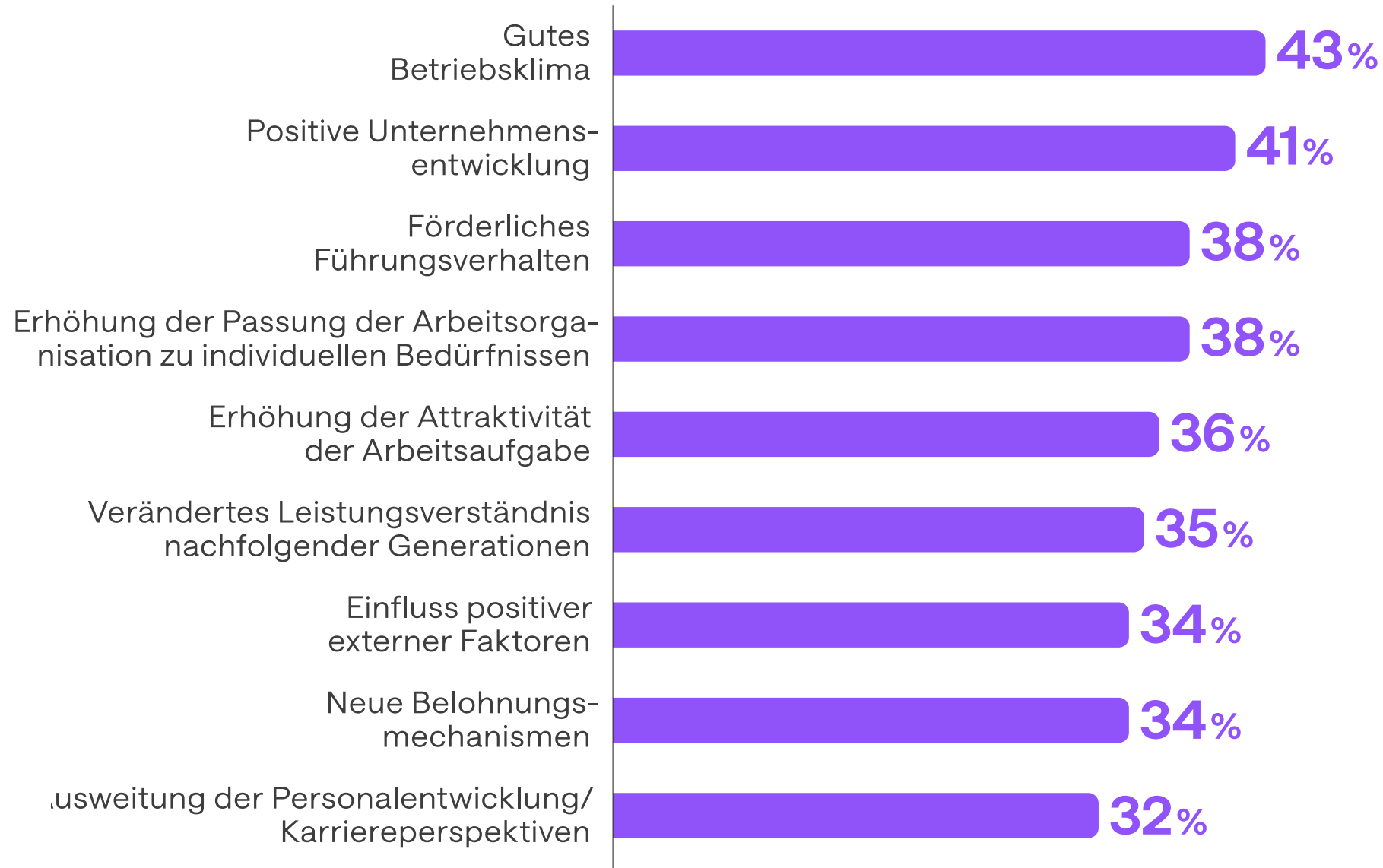
Ursachen für eine gesunkene Leistungsbereitschaft in Unternehmen

Basis: n = 302 (Teilgruppe), Auswahl der fünf relevantesten Aspekte



Ursachen für eine gestiegene Leistungsbereitschaft in Unternehmen

Basis: n = 265 (Teilgruppe), Auswahl der fünf relevantesten Aspekte

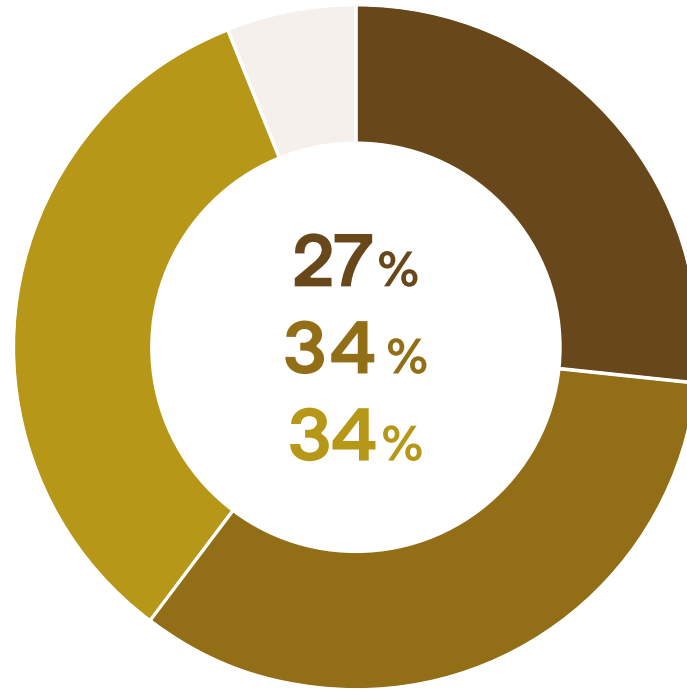




Leistungsfähigkeit

Entwicklung der Leistungsfähigkeit im Vergleich der letzten fünf Jahre

Basis: n = 907 (alle Befragten), fehlende Angabe an 100 %: weiß nicht/keine Angabe



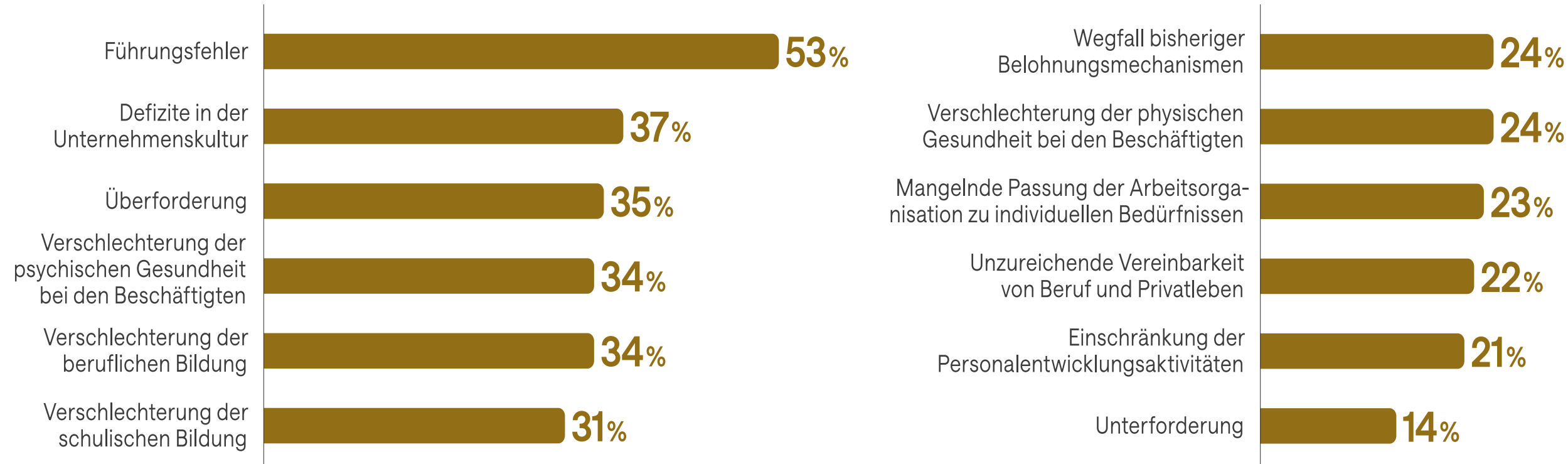
Leistungsfähigkeit ist ...

- gesunken
- gleichgeblieben
- gestiegen



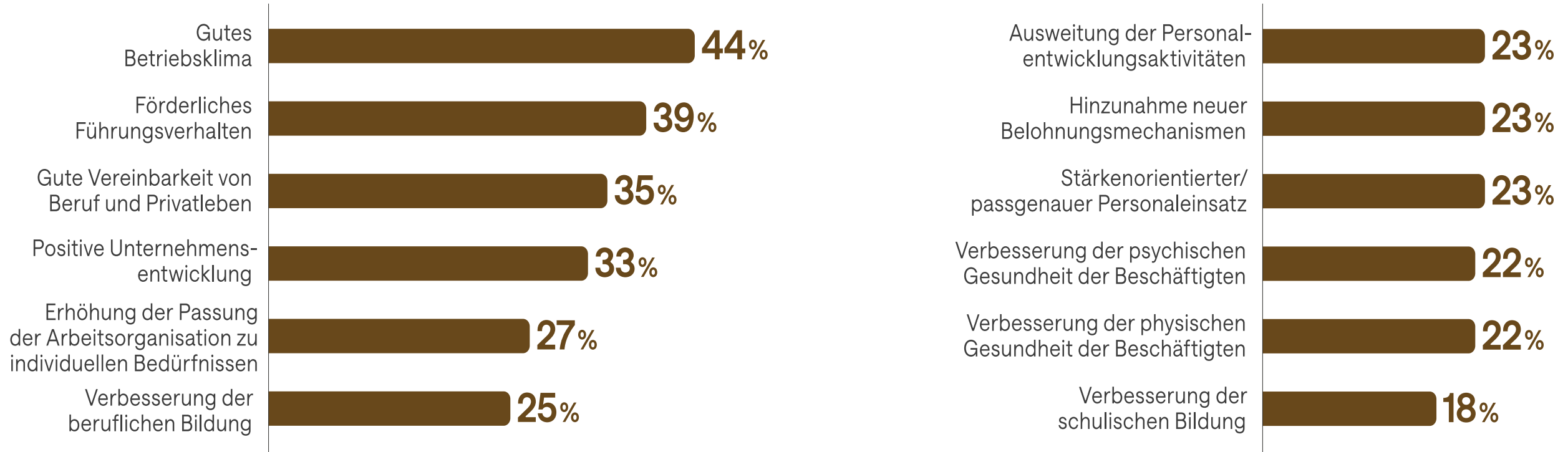
Ursachen für eine gesunkene Leistungsfähigkeit in Unternehmen

Basis: n = 243 (Teilgruppe), Auswahl der fünf relevantesten Aspekte



Ursachen für eine gestiegene Leistungsfähigkeit in Unternehmen

Basis: n = 308 (Teilgruppe), Auswahl der fünf relevantesten Aspekte

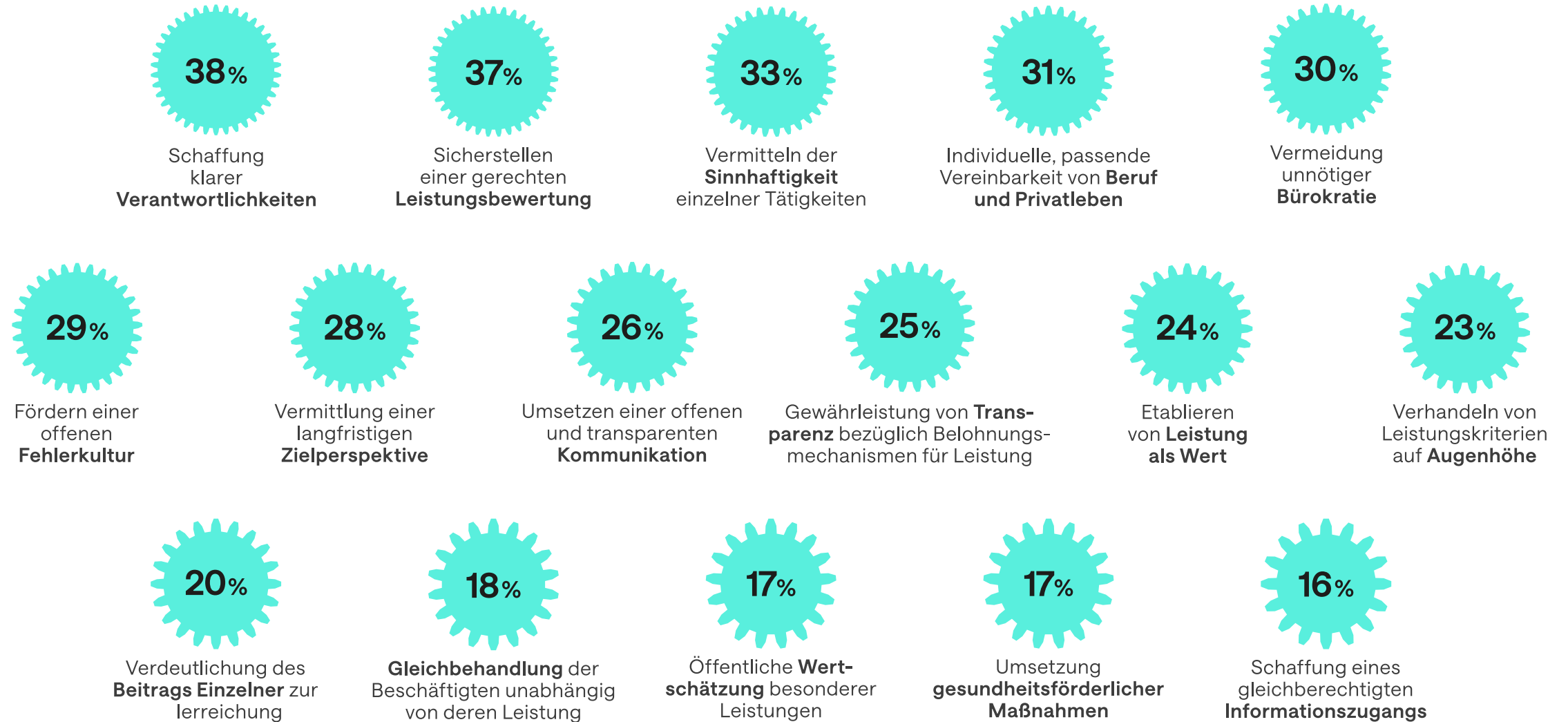




▼ Handlungsfelder im Kontext des ▼ Leistungsverhaltens

Faktoren der Unternehmenskultur, die das Leistungsverhalten fördern

Basis: n = 907 (alle Befragten), Auswahl der sechs relevantesten Aspekte



Maßnahmen, um das Leistungsverhalten von Mitarbeitenden zu fördern

Basis: n = 907 (alle Befragten), Auswahl der relevantesten Aspekte

Führungskräfte

41% Zeigen angemessener Wertschätzung und Anerkennung

38% Fördern von Eigenverantwortung

37% Formulieren klarer Ziele

36% Schaffung einer Vertrauensbasis

30% Fördern der persönlichen Weiterentwicklung

30% Stärken des Teamzusammenhalts

30% Formulieren erreichbarer Ziele

Organisation

39% Gewähren von Freiräumen in der Arbeitsgestaltung

38% Gewähren flexibler Arbeitsmodelle

34% Definition eindeutiger Rollen und Zuständigkeiten

32% Förderung effizienter Kommunikationsstrukturen

32% Berücksichtigung individueller Bedürfnisse bei der Arbeitsplanung

31% Gestaltung von Arbeitsprozessen ohne störende Unterbrechungen

30% Sicherstellen von ausreichend zeitlichen Ressourcen

Personalentwicklung

34% Ausstattung der Mitarbeitenden mit erforderlichen fachlichen Kompetenzen

31% Einräumen leistungsgerechter Entwicklungschancen

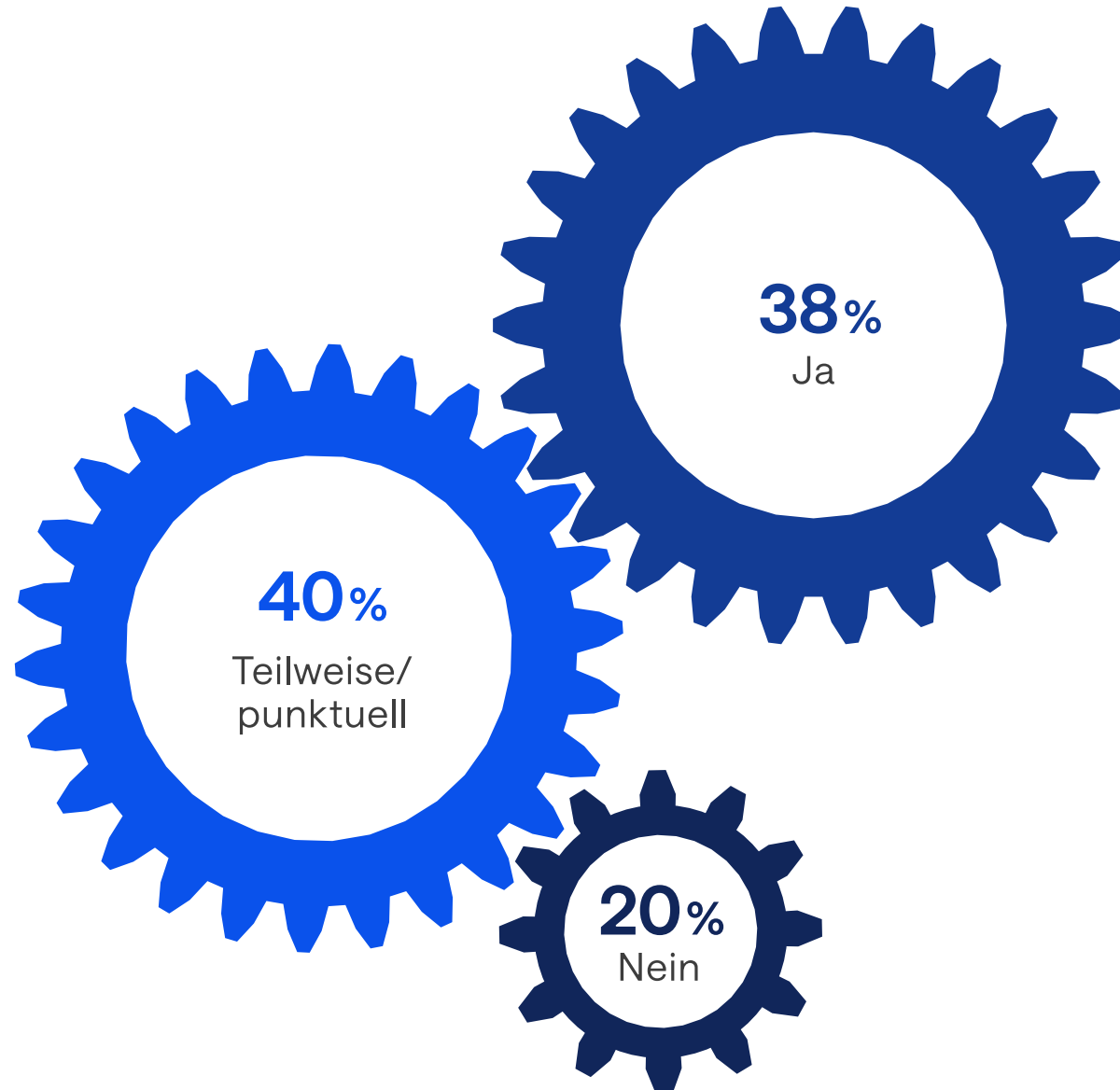
30% Fördern des Wissenstransfers



Messen / Evaluieren von Leistung

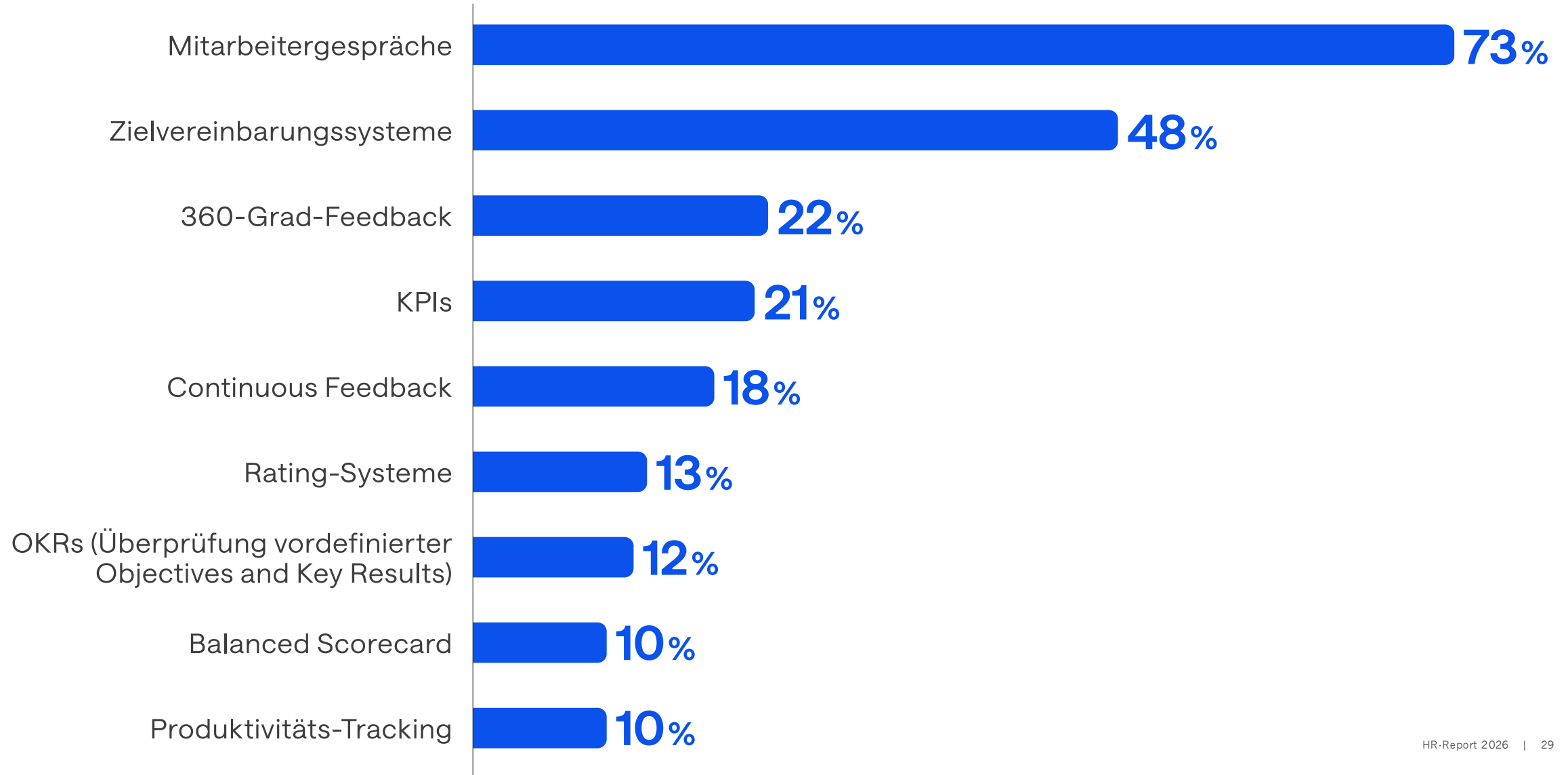
Wird Leistung in Ihrem Unternehmen gemessen oder bewertet?

Basis: n = 907 (alle Befragten), fehlende Angabe an 100 %: weiß nicht/keine Angabe



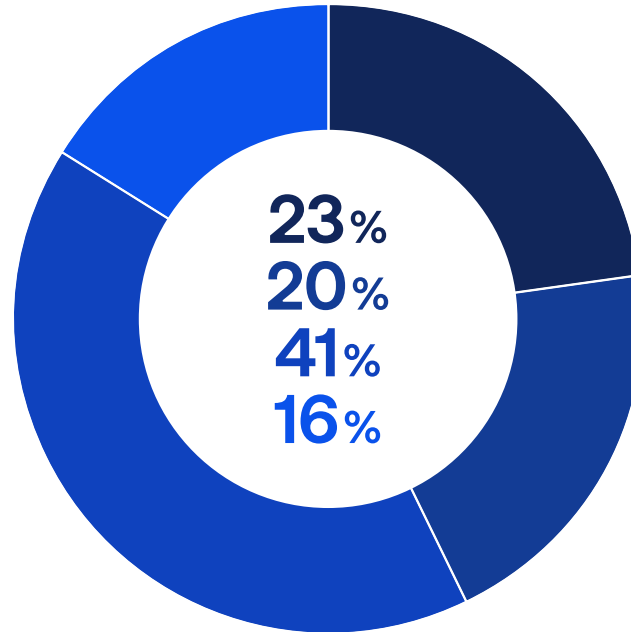
Wie Leistung gemessen wird

Basis: n = 705 (Teilgruppe), Mehrfachauswahl



Belohnung von Leistung

Basis: n = 907 (alle Befragten)

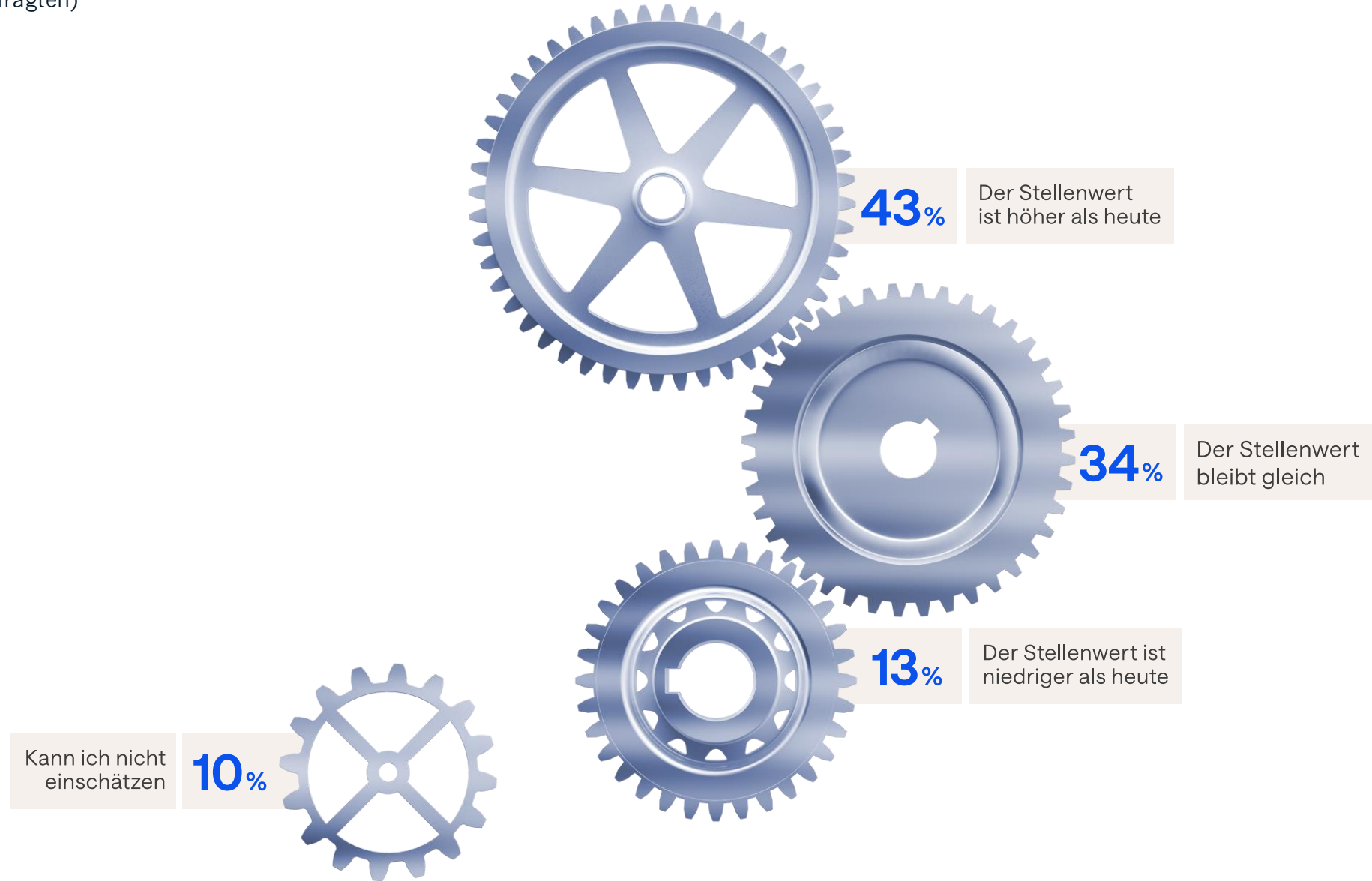


- Ausschließlich immateriell, z. B. durch Lob und Anerkennung
- Ausschließlich materiell, z. B. durch leistungsorientierte Vergütungsbestandteile
- Sowohl immateriell als auch materiell
- Gar nicht



Stellenwert von Leistung in den nächsten drei bis fünf Jahren

Basis: n = 907 (alle Befragten)



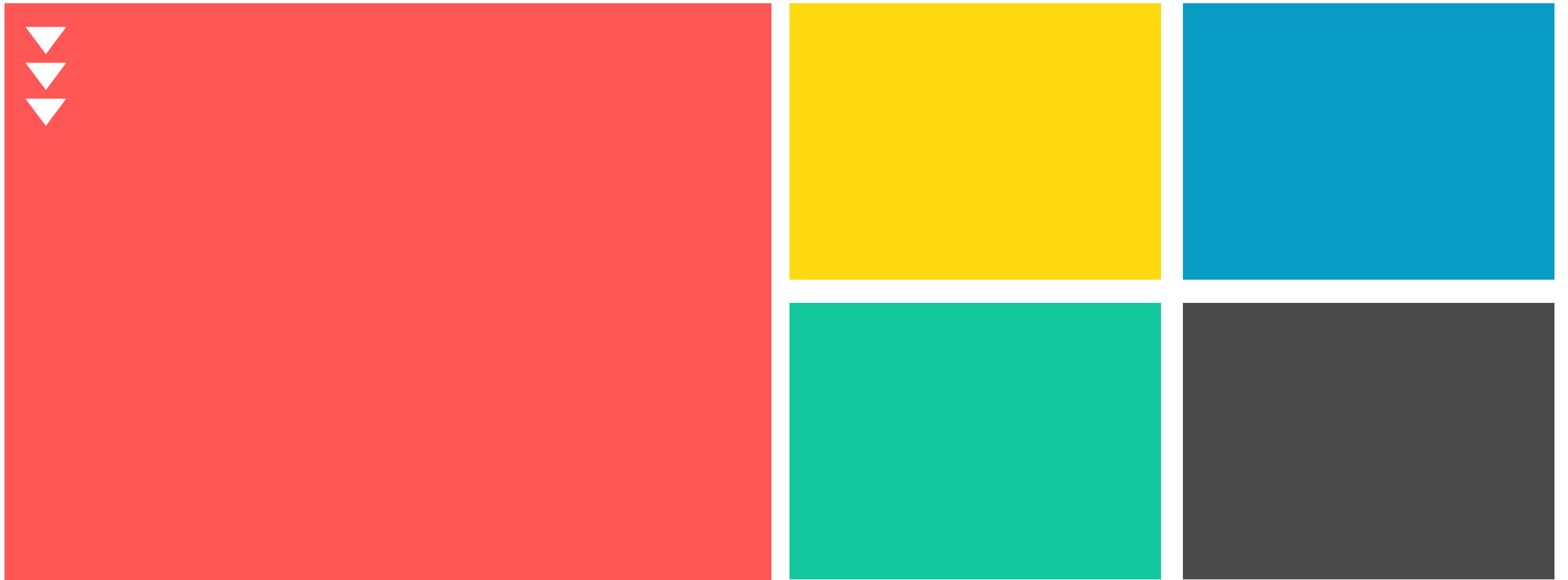


Fazit

Zum Abschluss: 7 Thesen

1. Leistung entsteht nicht durch Druck, sondern durch gute Rahmenbedingungen.
2. Viele Unternehmen sprechen über Leistung, aber sie schaffen zu selten die Voraussetzungen dafür.
3. Leistungsbereitschaft ist kein Selbstläufer mehr. Sie muss aktiv gestärkt werden.
4. Wenn Strukturen, Prozesse und Führung nicht stimmen, sinkt die Leistungsfähigkeit - selbst bei hoher Motivation.
5. Führungskräfte prägen die Leistungskultur stärker als jedes Vergütungssystem.
6. Leistung wird häufig gemessen, aber nicht immer transparent und nachvollziehbar.
7. Der Stellenwert von Leistung steigt. Aber wir müssen neu definieren, was „gute Leistung“ heute bedeutet.





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

Kontakt Daten

PROF. DR. JUTTA RUMP

+49 621 5203 238

+49 172 5265003

jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de

www.ibe-ludwigshafen.de

IBE INSTITUT FÜR
BESCHÄFTIGUNG
UND EMPLOYABILITY

