

Organisationskultur

Ergebnisse Pulsbefragung 2024

Steigende Engagement-Werte bei Rekordbeteiligung

An der Pulsbefragung im November 2024 haben mehr als 107.000 Mitarbeitende teilgenommen. Damit ist die Beteiligung im Vergleich zum Vorjahr um 3 Prozentpunkte auf 80 Prozent angestiegen und erreicht den höchsten Wert seit 2015 für Pulsbefragungen.

Der Engagement-Wert ist im Vergleich zum Vorjahr um 1 Punkt auf 77/100 Punkten gestiegen. Drei der vier Engagement-Fragen zeigen positive Entwicklungen: Markenidentität stieg um 1 Prozentpunkt auf 83 Prozent, Stimmung um 2 Prozentpunkte auf 80 Prozent und Arbeitgeberattraktivität um 2 Prozentpunkte auf 75 Prozent. Inspiration blieb unverändert bei 72 Prozent.

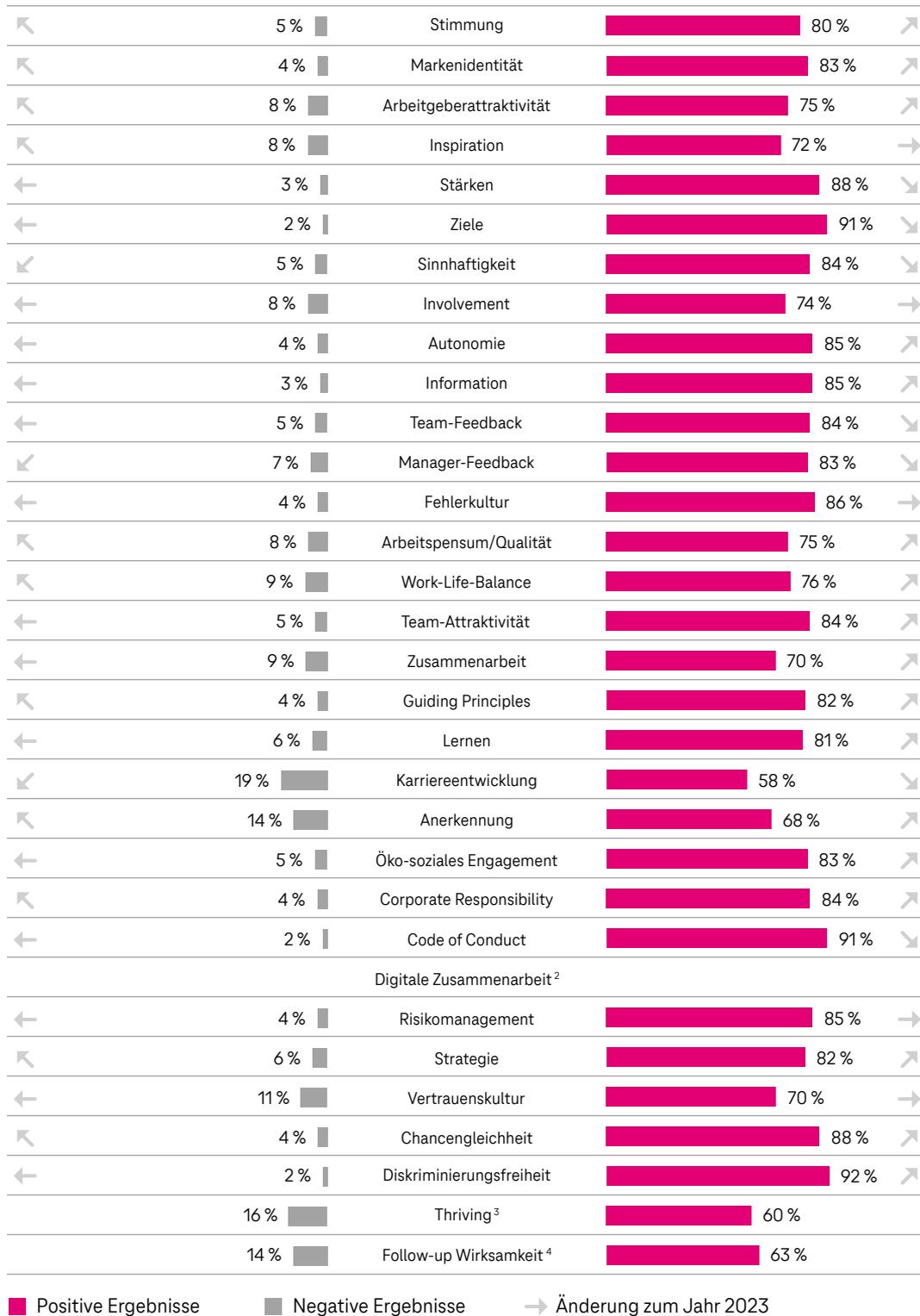
Die besten Ergebnisse wurden in Diskriminierungsfreiheit (92 Prozent) sowie Code of Conduct (91 Prozent) erzielt. Die niedrigsten Werte gab es bei Karriereentwicklung (58 Prozent) und Thriving (60 Prozent).

In der Pulsbefragung November 2024 wurden zwei offene Fragen gestellt. Die Frage zum Engagement⁵ erhielt 39.685 Kommentare, wobei die häufigsten Themen Bezahlung, Benefits und Führung waren. Die Frage zu Karriereentwicklung⁶ erhielt 18.216 Kommentare, die sich vor allem auf Wachstum, Entwicklung und Führung bezogen.

⁵ Was würde dein Engagement bei der Arbeit noch mehr stärken?

⁶ Was möchtest du uns noch zum Thema Karriereentwicklung mitteilen?

Ergebnisse aus Pulsbefragung 2024: Konzern ¹



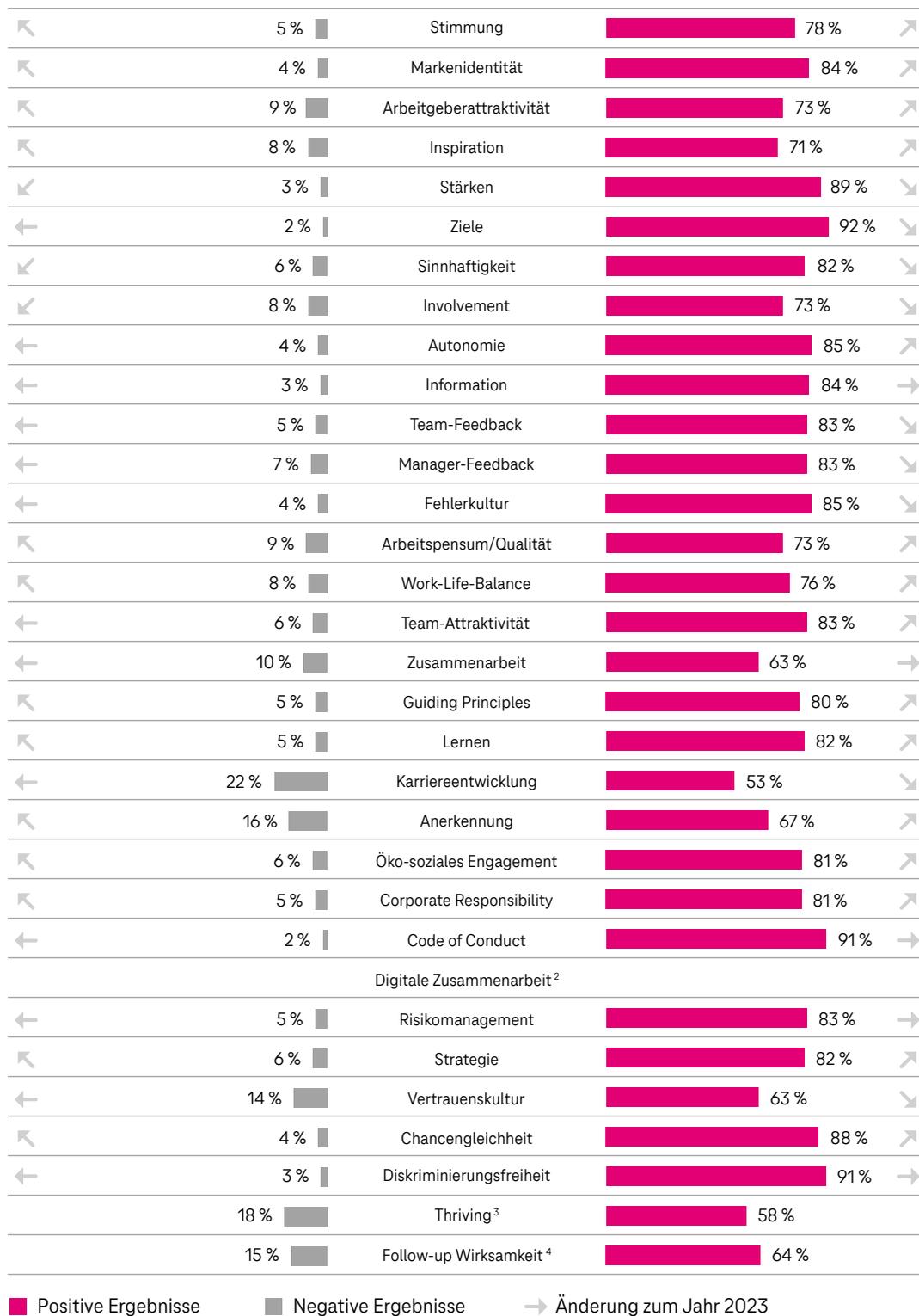
¹ Ohne T-Mobile US.

² Nicht mehr erhoben in der Pulsbefragung November 2024.

³ Neu seit Mitarbeitendenbefragung Mai 2024.

⁴ Neu seit Pulsbefragung November 2024.

Ergebnisse aus Pulsbefragung 2024: Deutschland¹



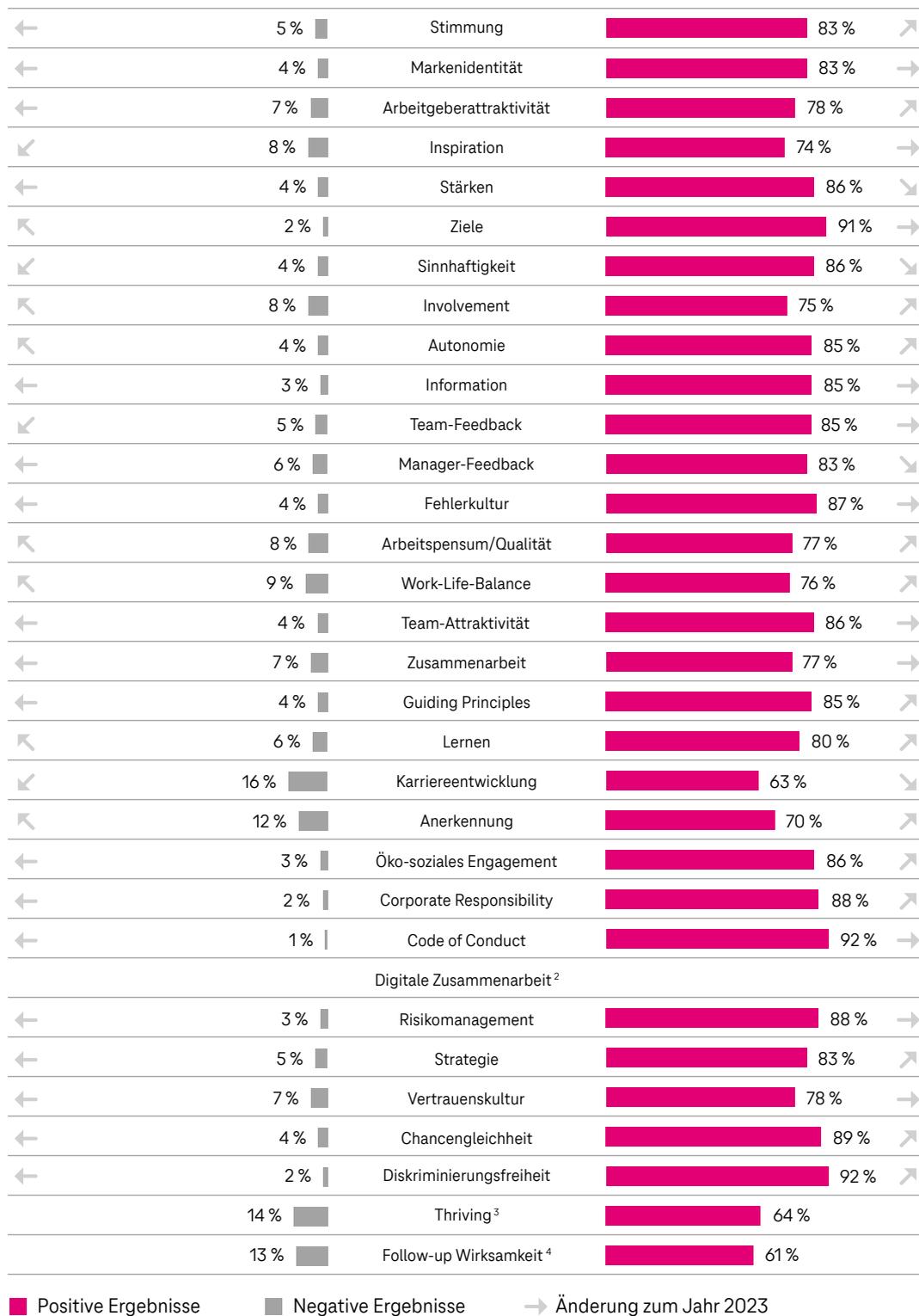
¹ Ohne T-Mobile US.

² Nicht mehr erhoben in der Pulsbefragung November 2024.

³ Neu seit Mitarbeitendenbefragung Mai 2024.

⁴ Neu seit Pulsbefragung November 2024.

Ergebnisse aus Pulsbefragung 2024: International ¹



¹ Ohne T-Mobile US.

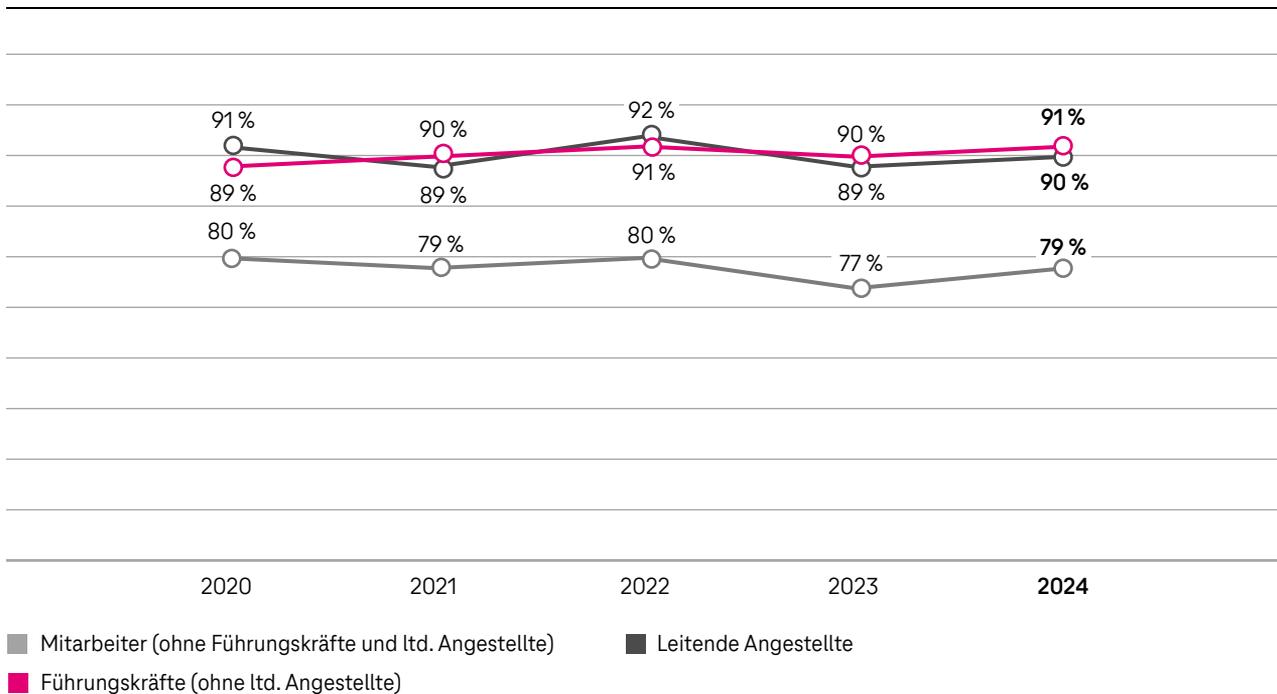
² Nicht mehr erhoben in der Pulsbefragung November 2024.

³ Neu seit Mitarbeitendenbefragung Mai 2024.

⁴ Neu seit Pulsbefragung November 2024.

Stimmung im Konzern ¹

Positive Entwicklung der Stimmung bei Mitarbeitenden, Führungskräften und leitenden Angestellten



Stimmung ^{1, 2} (Zustimmung)	2020	2021	2022	2023	2024
Konzern	80 %	80 %	81 %	78 %	80 %
Deutschland	82 %	80 %	81 %	76 %	78 %
International	78 %	79 %	81 %	82 %	83 %

¹ Ohne T-Mobile US.

² Die dargestellten Werte stammen aus der jeweils letzten Puls- bzw. Mitarbeitendenbefragung. Die letzte Pulsbefragung erfolgte im November 2024.

Die Pulsbefragung im November 2024 zeigte nach dem Rückgang im Vorjahr wieder einen übergreifenden Anstieg der Zustimmungswerte für Stimmung über alle Ebenen im Konzern.

Auf Konzernebene verbesserte sich die Stimmung im Vergleich zum Vorjahr um 2 Prozentpunkte auf 80 Prozent. Dieser Anstieg ist sowohl national als auch international zu verzeichnen. National stieg der Wert um 2 Prozentpunkte auf 78 Prozent, während er international um 1 Prozentpunkt auf 83 Prozent zunahm. Damit liegt der internationale Wert 5 Prozentpunkte über dem nationalen Wert.

Die positive Entwicklung zeigt sich über alle Gruppen hinweg. Bei leitenden Angestellten stieg der Wert um 1 Prozentpunkt auf 90 Prozent, bei Führungskräften um 1 Prozentpunkt auf 91 Prozent und bei Mitarbeitenden um 2 Prozentpunkte auf 79 Prozent.

Engagement-Score im Konzern

Positive Entwicklung im Engagement

Skala 0–100 ¹	2020 ³	2021 ⁴	2022	2023	2024
Engagement-Score ²					
Mitarbeitergruppen					
Konzern	75	77	78	76	77
Leitende Angestellte	88	88	89	88	89
Führungskräfte (ohne ltd. Angestellte)	85	86	88	87	87
Mitarbeiter (ohne Führungskräfte und ltd. Angestellte)	75	76	77	75	76
Geschlecht⁵					
Weiblich	78	79	80	79	79
Männlich	75	76	78	76	77
Divers	65	63	63	59	61
Altersgruppen					
16–25	75	79	79	77	77
26–35	75	77	78	77	76
36–45	75	77	78	77	78
46–55	78	77	78	76	78
56–65 ⁶	78	77	78	76	76

Die dargestellten Werte stammen aus der jeweils letzten Puls- bzw. Mitarbeitendenbefragung. Die letzte Pulsbefragung erfolgte im November 2024.

Der Ergebniswert Engagement ist der Mittelwert, der sich aus allen Antworten der vier Fragen zu Stimmung, Arbeitgeberattraktivität, Markenidentität und Inspiration berechnet.

¹ Bis 2020 Skala von 1 bis 5, ab 2021 Skala von 0 bis 100. Werte bis 2020 wurden umgerechnet.

² Ohne T-Mobile US.

³ Die Werte für 2020 stammen aus der Mitarbeitendenbefragung des Vorjahres.

⁴ Werte stammen aus der Mitarbeitendenbefragung November 2021.

⁵ Selbstauskunft in der Befragung.

⁶ Inkl. > 65 Jahre.

Der Engagement-Score stieg dieses Jahr auf Konzernebene um 1 Punkt auf 77 Punkte. Leitende Angestellte verzeichneten im Vergleich zum Vorjahr einen Anstieg um 1 Punkt und erreichten mit 89 Punkten den höchsten Engagement-Score. Der Wert für Führungskräfte blieb unverändert bei 87 Punkten. Unter den Mitarbeitenden wurde der niedrigste Engagement-Score gemessen, der mit 76 Punkten jedoch ebenfalls um 1 Punkt gestiegen ist.

Wie in den Vorjahren zeigen weibliche und männliche Mitarbeitende weiterhin vergleichbare Engagement-Scores, wobei die Mitarbeiterinnen einen stabilen Wert von 79 Punkten erreichen. Männer haben mit 77 Punkten im Vergleich zu Frauen (–2 Prozentpunkte) einen leicht geringeren Engagement-Score.

In den definierten Altersgruppen weichen die Ergebnisse nicht wesentlich voneinander ab. Der Wert für die Gruppe 16–25 blieb stabil bei 77 Punkten, während die Gruppe 26–35 leicht um 1 Punkt auf 76 Punkte sank. Die Gruppe 36–45 stieg um 1 Punkt auf 78 Punkte, ebenso wie die Gruppe 46–55, die um 2 Punkte auf 78 Punkte zunahm. Die Gruppe 56–65 blieb unverändert bei 76 Punkten.

Dem Konzern ist es ein wichtiges Anliegen, die Ergebnisse und damit das Arbeitsumfeld der Mitarbeitenden stetig zu verbessern.

Working in the Digital Age

Entwicklung in der digitalen Zusammenarbeit

Meeting	2020	2021	2022	2023	2024
Konferenzminuten (global)	1.787.149.436	2.153.516.820	1.899.136.578	1.733.605.529	1.575.089.533
Durchschnitt pro FTE	7.898	9.946	9.185	8.683	7.947
Zusammenarbeit					
M365-Gruppen	30.046	45.147	65.320	73.768	80.908
Soziales Netzwerk					
Engagement-Rate ¹			2,7%	3,2%	2,7%

¹ Engagement-Rate = Summe (Likes + Shares + Comments)/aktive Nutzer.

Auch 2024 setzt sich der Trend der vergangenen Jahre fort: Die Anzahl der M365-Gruppen ist weiter gestiegen. Dies zeigt deutlich, dass die digitale Zusammenarbeit bei der Deutschen Telekom kontinuierlich zunimmt. Mitarbeitende nutzen vermehrt digitale Werkzeuge, um standortübergreifend und flexibel zusammenzuarbeiten.

Die Gesamtzahl der Konferenzminuten ist hingegen erneut zurückgegangen. Ein wesentlicher Grund dafür ist die zunehmende Präsenz im Büro. Der persönliche Austausch vor Ort bietet den Vorteil direkter Kommunikation, wodurch virtuelle Meetings seltener erforderlich sind. Dennoch konnte eine Zunahme der Konferenzminuten über Microsoft Teams im Vergleich zum Vorjahr festgestellt werden, während die Nutzung von Webex deutlich zurückgegangen ist. Microsoft Teams hat sich somit als bevorzugtes Tool für virtuelle Besprechungen etabliert.

Das Engagement in YAM UNITED ist 2024 wieder auf dem Niveau von 2022. Diese Kennzahl gibt Aufschluss darüber, wie Nutzer*innen mit Inhalten interagieren, indem berücksichtigt wird, wie viele Kommentare geschrieben, Likes vergeben und Inhalte geteilt werden. Der Rückgang des Engagements kann mit unterschiedlichen Faktoren zusammenhängen. Zum einen hängt die Interaktionsrate von der Menge neu erstellter Inhalte wie Blogbeiträgen und Wikis in einem bestimmten Zeitraum ab. Je weniger neue Inhalte erstellt werden, desto geringer sind die Möglichkeiten zur Interaktion. Zum anderen nimmt die Erstellung neuer Inhalte nicht konstant zu und erreicht an einem bestimmten Punkt eine Sättigung. Außerdem werden Inhalte zunehmend auch in anderen Anwendungen wie Microsoft Teams erstellt und geteilt.

Trotz dieser Entwicklung bleibt die digitale Zusammenarbeit über Plattformen wie YAM UNITED ein wichtiger Bestandteil des Arbeitsalltags und unterstützt die Mitarbeitenden dabei, sich auszutauschen und zu vernetzen.