

## Zeitmangel (k)ein Grund (mehr), warum Führung scheitert

**Nürnberg, 21. Mai 2014** – Über 40% der Mitarbeiter führen nur unregelmäßig oder nie ein Gespräch mit ihrem Vorgesetzten. Wenn es jedoch nach ihrem Willen ginge, hätten sie sogar zwei Feedbackrunden pro Jahr. Das ist eine zentrale Erkenntnis der Studie „Deutschland führt?!“\* von Information Factory ([www.information-factory.com](http://www.information-factory.com)) und seinen Partnern stellenanzeigen.de und Personalwirtschaft zum Thema Führung. Gefragt wurde dabei unter anderem auch, welche Führungsinstrumente als sinnvoll erachtet werden. Mit dabei: 90°-360° Feedbacks, Leistungsbeurteilungen und Mitarbeiterbefragungen.

Gut die Hälfte der befragten Führungskräfte und HR-Angestellten gab an, dass Führung an Zeitmangel scheitert. Vor diesem Hintergrund ist es kein Wunder, dass ein regelmäßiges Feedback an Mitarbeiter in den meisten Fällen auf der Strecke bleibt. Doch es gibt Führungsinstrumente, die ressourcenschonend sind und gleichzeitig bei den Umfrageteilnehmern Anklang fanden. Information Factory wirft einen Blick auf einige der in der Studie genannten HR-Instrumente, die sich auch in der hauseigenen Software HR Flower wiederfinden.

### Leistungsbeurteilung

Bei der Leistungsbeurteilung erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ihren Vorgesetzten Feedback zu ihrem Verhalten, ihren Kompetenzen und ihrer Zielerreichung. Die Leistungsbeurteilung wurde im Rahmen der Studie „Deutschland führt?!“ von knapp 60% der Befragten aus dem Human Resources-Umfeld als ein sinnvolles Führungsinstrument erachtet und über 40% der Führungskräfte setzen auf sie. In diesem Zusammenhang erweist sich die Leistungsbeurteilungen als alles andere als ein lästiger Zeitfresser. Moderne softwaregestützte Leistungsbeurteilungen ermöglichen es Personalverantwortlichen z.B., auf ihr Unternehmen zugeschnittene Fragebögen sowie Kompetenzmodelle einzusetzen. Fragen nach Skills, die nicht in allen Abteilungen relevant sind, können bei Bedarf ausgeblendet oder entsprechend gewichtet werden. Außerdem werden Mitarbeiter nicht nur Top-down beurteilt, sondern können sich auch selbst bewerten. Insgesamt können damit Prozesse standardisiert und Führungskräfte, HR-Mitarbeiter sowie Mitarbeiter zeitlich entlastet werden.

### 90°-360° Feedback

Beinahe die Hälfte aller Befragten – unabhängig ob Mitarbeiter, Führungskraft oder HR – sehen das 90°-360°-Feedback im Rahmen der Befragung als eine sinnvolle Maßnahme für mehr Führungsqualität. Ein Rund-um-Feedback ist für die persönliche Weiterentwicklung essentiell. Bei einem 360°-Feedback wird eine Führungskraft vom Vorgesetzten, den Mitarbeitern,

Kollegen und einer weiteren Personengruppe, z.B. Kunden, bewertet. Gleichzeitig beurteilt sich der Feedbackgeber selbst. Mit einer guten Softwarelösung kann der Feedbackprozess intuitiv durchgeführt werden, IT-Kenntnisse sind nicht notwendig. Im Ergebnis erhält man unter anderem Management-Berichte, die aussagekräftige Selbstbild-Fremdbildvergleiche ermöglichen.

### **Mitarbeiterbefragungen**

Richtig durchgeführt liefern Mitarbeiterbefragungen der Unternehmensführung nicht nur wertvolle Erkenntnisse über die Ist-Situation sondern eröffnen auch die Chance, nachhaltige Veränderungsprozesse anzustoßen. Dabei werden auch die Mitarbeiter aktiv in die Entwicklung des Unternehmens eingebunden. In der Studie „Deutschland führt?!“ sehen über 50% der Angestellten in einer Mitarbeiterbefragung ein sinnvolles Führungsinstrument. Besonders papierlose Online-Mitarbeiterbefragungen bringen zahlreiche Vorteile mit. Durch IT-Lösungen ist der Befragungsprozess schlanker und vor allem ressourcenschonender. So lassen sich z.B. Teilnehmerlisten ohne manuelle Anpassungen 1:1 aus Personalinformationssystemen in die Online-Befragungssoftware laden. Gute Tools sichern dabei den Teilnehmern jederzeit Anonymität zu, d.h. zu keiner Zeit können Aussagen auf einzelne Befragungsteilnehmer zurückgeführt werden. Außerdem liegen die Ergebnisse bei einer Online-Mitarbeiterbefragung deutlich schneller vor und ermöglichen es, ohne Verzögerung ins Handeln zu kommen.

**Weitere Ergebnisse der Studie „Deutschland führt?!“ finden Sie im Booklet zum Download unter: [www.information-factory.com/Studienbericht\\_Fuehrung](http://www.information-factory.com/Studienbericht_Fuehrung)**

Weitere Informationen HR Flower von Information Factory gibt es unter:

[www.information-factory.com/Leistungsbeurteilung](http://www.information-factory.com/Leistungsbeurteilung)

[www.information-factory.com/Mitarbeiterbefragung](http://www.information-factory.com/Mitarbeiterbefragung)

[www.information-factory.com/360-feedback](http://www.information-factory.com/360-feedback)

*\* Bei der bundesweiten Studie „Deutschland führt“ befragte Information Factory gemeinsam mit seinen Partnern stellenanzeigen.de und Personalwirtschaft im Sommer 2013 insgesamt knapp 1.000 Mitarbeiter, Führungskräfte und Personaler zum Thema Führungsqualität in ihrem Unternehmen. Ziel der Befragung war, herauszufinden, wie Führung wahrgenommen wird und welche Unterschiede es dabei zwischen den einzelnen Perspektiven gibt.*

*Unter den Führungsinstrumenten, die in der Studie genannt wurden, war auch das klassische Mitarbeitergespräch, das für den Großteil der Befragten vorne anstand. Bei 54% der Führungskräfte standen außerdem Zielvereinbarungssysteme (MbO) hoch im Kurs. Als ein weiterer Grund, warum Führung scheitert, wurden unter anderem auch mangelnde Soft Skills genannt.*

**Information Factory**

Information Factory ist ein Beratungsunternehmen und Softwarehaus für mittelständische Unternehmen ab 200 Mitarbeitern und Konzerne. Auf Basis der eigens entwickelten Software und Workflow Engine Cont@xt unterstützt Information Factory Unternehmen dabei, Informationen in hoher Qualität verfügbar zu machen, Ressourcen zu schonen und Wettbewerbsvorteile auszubauen. Einen Schwerpunkt bilden die Durchführung und Auswertung von Online-Befragungen im Human-Resources-(HR-)Umfeld. Mit Mitarbeiterbefragungen, 90- bis 360°Feedbacks, Leistungsbeurteilungen bauen Unternehmen ihre Geschäftsstrategie aus. Zu den Kunden von Information Factory zählen namhafte Unternehmen wie Volkswagen, Daimler, Audi, DKV, HUK24, Migros, Interhyp, SAM, Postbank, UBS, Zürcher Kantonalbank, die Universität St. Gallen sowie Organisationen der öffentlichen Verwaltung. Information Factory wurde 1996 gegründet, hat Standorte in Nürnberg und Zürich und beschäftigt insgesamt 50 Mitarbeiter.

[www.information-factory.com](http://www.information-factory.com)

**Pressekontakt**

Information Factory Deutschland GmbH

Aleksander Szumilas

Nordostpark 82

D-90411 Nürnberg

+49 (0)911 580 588-0

[presse@information-factory.com](mailto:presse@information-factory.com)

[www.information-factory.com](http://www.information-factory.com)