



# Schweiz führt?!

**STUDIE INFORMATION FACTORY** Die Führung eines Unternehmens hat grossen Einfluss auf die Jobzufriedenheit. Hohe Kündigungsquoten zeigen jedoch, dass viele Mitarbeitende in der Schweiz mit ihrem Chef oder ihrer Chefin nicht zufrieden sind.

**TEXT** ANNINA HALLER

Ihre Arbeit ist spannend, zu Ihren Kollegen haben Sie ein gutes Verhältnis, die Bezahlung ist in Ordnung – aber mit Ihrem Vorgesetzten verstehen Sie sich einfach nicht. Kommt Ihnen das bekannt vor? Wenn nicht Ihnen, dann mit grosser Wahrscheinlichkeit Ihrem Büro-Nachbarn oder Ihrer Büro-Nachbarin. Denn laut einer aktuellen Studie, die die Information Factory zusammen mit jobs.ch und Persorama durchführte, hat mehr als jeder zweite Mitarbeitende schon einmal wegen des Chefs gekündigt.

## AUSWIRKUNGEN

Die Führung eines Unternehmens hat einen grossen Einfluss auf den Arbeitsalltag. Mehr als drei Viertel der befragten Mitarbeitenden sind davon überzeugt, dass ihre Führungskraft einen starken Einfluss darauf hat, wie

zufrieden sie in ihrem Job sind. Diese Überzeugung deckt sich auch mit derjenigen der Führungskräfte selbst sowie der HR-Fachleute, die in der Studie befragt wurden: Hier sehen im Durchschnitt rund 90 Prozent einen direkten Zusammenhang zwischen Führung und Jobzufriedenheit. Der Zusammenhang scheint simpel: Überzeugt der Chef mit seinem Führungsstil, sind auch seine Angestellten zufrieden. Umgekehrt heisst das aber auch, dass eine schlechte Führung massiv zur Unzufriedenheit der Arbeitnehmer beiträgt und im schlimmsten Falle zur Kündigung führt.

Nicht nur für den Arbeitnehmer ist es ärgerlich, wenn er wegen seiner Unzufriedenheit mit dem Vorgesetzten aus dem Unternehmen scheidet, auch für diesen hat es Konsequenzen. Die Stelle muss nachbesetzt werden, Arbeit bleibt dadurch möglicher-

## INFORMATION FACTORY

Information Factory ist ein Beratungsunternehmen und Softwarehaus für massgeschneiderte Führungs- und Performance-Management-Lösungen. Als strategischer Partner baut das Unternehmen für seine Kunden und deren Führungskräfte individuelle Prozesslösungen, um Wissen gezielt zu nutzen und wettbewerbsfähig zu bleiben.

Die Befragung zur Studie «Schweiz führt?!» lief vom März 2014 bis Ende Juni 2014. Insgesamt nahmen knapp 2700 Mitarbeitende, Führungskräfte und HR-Fachleute teil. Ziel der Befragung war es herauszufinden, wie Schweizer Mitarbeitende und HR-Fachleute Führung tatsächlich wahrnehmen und wie Schweizer Führungskräfte sich selbst sehen.

sie klare Ziele definieren, kommt das nur bei 42 Prozent der befragten Mitarbeitenden so an. Des Weiteren sind fast 84 Prozent der Führungskräfte der Ansicht, ihren Mitarbeitenden Rückmeldung zu ihren Leistungen zu geben, aber nur 28 Prozent nehmen das so wahr. 14 Prozent geben sogar an, nie Feedback zu erhalten.

## GRÜNDE FÜR DIE DISKREPANZ

Die Meinungen zwischen den beiden Fronten gehen also teilweise weit auseinander. Aber was ist der Grund? In erster Linie scheint die Kommunikation – oder eher die fehlende Kommunikation – verantwortlich zu sein. Darüber sind sich sowohl die Arbeitnehmer, HR-Fachleute als auch die Führungskräfte selbst einig. Mitarbeitende bemängeln weiter, dass in der Chefetage zu wenig Fachkompetenz sowie zu wenig Wissen über die Arbeit des Teams vorhanden seien. Dies ist besonders interessant im Hinblick auf die Unterstützungsleistung seitens der Führungskräfte: Nur 23 Prozent der befragten Mitarbeitenden glauben, dass sie bei der Erledigung ihrer täglichen Aufgaben auf ihre Führungskraft angewiesen sind. Stolz

72 Prozent glauben sogar, dass ihre Führungskraft vielmehr auf sie angewiesen ist, um in ihrer Stelle erfolgreich zu sein.

## VERBESSERUNGSPOTENZIAL

Genauso wie alle anderen Menschen können auch Führungskräfte nie genau wissen, wie sie auf andere wirken. Dennoch ist es bei ihnen vielleicht umso wichtiger, dass sie sich selbst und ihr Auftreten regelmässig reflektieren. Denn die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und somit auch der Erfolg ihres Unternehmens hängen stark von ihrem Führungsstil ab. Mitarbeiterbefragungen, Teamevents oder persönliche Mitarbeitergespräche können unter anderem über mögliche Problembereiche Aufschluss geben.

## FÜHRUNG IST ATTRAKTIV

Dass es sich lohnt, am Führungsstil und an der Führung allgemein zu arbeiten, zeigt die hohe Erwartung an Führungspositionen. Führung ist und bleibt attraktiv. So geben rund 84 Prozent der befragten Führungskräfte an, dass sie mit ihrer Rolle zufrieden sind. Sie glauben auch, dass ihre Mitarbeitenden nur ungern diese Führungsrolle

übernehmen möchten. Doch sie irren sich: Denn obwohl nur knapp ein Drittel der Mitarbeitenden mit ihrem Chef oder ihrer Chefin zufrieden sind, verliert Führung an sich in ihren Augen keinesfalls an Glanz. Die Hälfte der Mitarbeitenden wäre laut eigener Aussage gern selbst an Stelle der Vorgesetzten. Und mehr als ein Drittel glaubt, dass sie sogar eine bessere Führungskraft wären als ihre unmittelbaren Vorgesetzten.

Die Führungskräfte der Schweiz müssen also wieder aktiver werden und ihre Rolle überdenken. «Was es heute braucht, sind nicht zwangsläufig charismatische, sondern zuerst einmal (fach-)kompetente, überzeugende Führungskräfte, die Ziele gemeinsam mit ihren Mitarbeitenden erreichen können», kommentiert Claudia Conrads, Studienleiterin und Beraterin bei Information Factory. Werte, an denen Führungskräfte auf Wunsch ihrer Mitarbeitenden arbeiten sollten, beinhalten, dass sie die Initiative fördern, Orientierung und Sinn geben sowie dass sie für Stabilität sorgen. Es handelt sich also vorwiegend um traditionelle Werte, die sich die Schweizer Arbeitnehmer wieder vermehrt wünschen. ■