

Deutsche Chefetagen: Bedeutung von Leadership top, in Realität oft flop

Nürnberg – 30. September 2015 – Vor dem Hintergrund der zunehmend volatiler, komplexer und unsicherer werdenden Arbeitswelt: Wirksame Führung gewinnt an Bedeutung, Tendenz steigend. Das ist ein zentrales Ergebnis der Studie „Deutschland führt?!“. Gleichzeitig kommt heraus, dass es in der Praxis alles andere als rund läuft: Deutsche Manager erhalten vor allem bei den klassischen Führungsthemen Kommunikation, Zielvorgaben und Motivation schlechte Noten. Weniger als die Hälfte der Mitarbeiter hat heute Spaß im Job. Und auch die Arbeit der Personalabteilungen wird schlecht bewertet – sogar von den Personalern selbst.

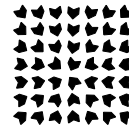
Die Studie*, die Information Factory zusammen mit seinen Partnern stellenanzeigen.de und Personalwirtschaft bundesweit durchführte, zeigt allen voran, dass das Thema Führung weiterhin brandaktuell und von großer Bedeutung ist. So sind 92 % der Mitarbeiter, Führungskräfte und Personalverantwortlichen der Meinung, dass gute Führungskräfte die wirtschaftliche Situation eines Unternehmens deutlich verbessern können. Mit 93 % sagen rund genauso viele Umfrageteilnehmer, dass gute Führungskräfte die Arbeitgeberattraktivität steigern können – ein entscheidender Vorteil im „War for Talents“. Weiterhin gehen immer noch knapp mehr als drei Viertel (76 %) aller Befragten davon aus, dass Führung in Zukunft sogar eine noch wichtigere Rolle in Unternehmen spielen wird, als es bisher der Fall ist.

Trotz dessen schwächeln Vorgesetzte im Büroalltag in vielerlei Hinsicht. So sagen nur 43 % der Mitarbeiter, dass die Zusammenarbeit mit ihren Vorgesetzten wirkungsvoll ist, demgegenüber stehen satte 90 % der Führungskräfte, die von einer effektiven Zusammenarbeit mit ihren Mitarbeitern sprechen. Defizite gibt es z. B. in puncto direkte Kommunikation: Während nicht einmal die Hälfte der Mitarbeiter (42 %) angibt, dass ihre Führungskraft einen offenen und ehrlichen Dialog mit ihnen führt, gehen auch hier mit 93 % deutlich mehr Führungskräfte davon aus, offen und ehrlich gegenüber ihren Mitarbeitern zu sein. Weiterhin ist nur ein Drittel der befragten Angestellten der Meinung, klare Zielvorgaben zu erhalten, andererseits geben 86 % der Führungskräfte optimistischerweise an, ihren Mitarbeitern klare Ziele vorzugeben. Und auch bei den Themen Feedback und Motivation kommen Chefs nicht gut weg: Während knapp drei Viertel (74 %) der Führungskräfte angeben, regelmäßiges Feedback zu geben, bestätigt dies nur ein Viertel der Mitarbeiter. 76 % der Führungskräfte glauben, mit Begeisterung voranzugehen, dies nehmen allerdings nur 36 % der Mitarbeiter wahr. Ob in Folge dessen oder nicht, besorgniserregend ist in diesem Zusammenhang auch, dass lediglich 45 % der Mitarbeiter angeben, Spaß im Job zu haben.

Führungskräfteentwicklung stark in der Kritik

Führungsschwächen attestieren die Mitarbeiter ihren Vorgesetzten in Hinblick auf die Anforderungen an die Mitarbeiterführung und Motivation, während Führungskräfte sich in erster Linie fachlich weiterentwickeln und ihre unternehmerischen Kompetenzen ausbauen möchten.

Sind die falschen Personen Führungskraft? Obwohl 64 % der befragten Mitarbeiter und immer noch 52 % der Führungskräfte dieser Meinung sind, ist das nicht unbedingt die alleinige Ursache für die



Qualitätsprobleme, worauf auch weitere Umfrageergebnisse hindeuten. So sind 65 % der Führungskräfte der Meinung, dass sie zu wenig auf ihre Rolle vorbereitet werden. Das denken auch 69 % der HR-Befragten. 69 % der Führungskräfte und 65 % der Mitarbeiter finden, dass Führungskräfte besser von der HR-Abteilung unterstützt werden sollten. Selbst Personaler schließen sich dem mit 69 %-Zustimmung an. Damit aber nicht genug: Rund ein Drittel (34 %) der Führungskräfte stufen die aktuellen Führungsprogramme in ihrem Unternehmen als nicht zielführend ein, diese Einschätzung teilen mit 31 % nahezu gleich viele HR-Mitarbeiter.

In einem Punkt sind sich alle einig: Die Fähigkeit, mit Mitarbeitern erfolgreich zu kommunizieren, ist für Mitarbeiter, Führungskräfte und HR heute eine der Top-Skills erfolgreicher Führungskräfte. Außerdem stimmen die Befragten darin überein, dass es wichtig ist, die Belange der Mitarbeiter zu verstehen, relevante arbeitsbezogene Beziehungen zu ihnen aufbauen und sich gut organisieren zu können.

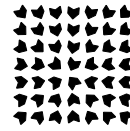
Die wichtigsten Studienergebnisse auf einen Blick:

- Führung hat Impact: 92 % der Mitarbeiter, Führungskräfte und Personalverantwortlichen sind der Meinung, dass gute Führungskräfte die wirtschaftliche Situation eines Unternehmens deutlich verbessern können. 93 % der Befragten sagen, dass gute Führungskräfte die Arbeitgeberattraktivität steigern können.
- Kommunikation, Feedback und Motivation werden von Mitarbeitern und Führungskräften sehr unterschiedlich wahrgenommen – teilweise betragen die Differenzen bei den Antworten über 50-Prozentpunkte.
- Lediglich 45 % der Mitarbeiter geben an, in ihrem Job Spaß zu haben.
- Die Top-Leadership-Kompetenz ist die Fähigkeit, mit Mitarbeitern erfolgreich zu kommunizieren.
- Größte Entwicklungspotenziale sehen die Befragten unter anderem in Sachen Mitarbeitermotivation, Mitarbeiterführung und kommunikativer Kompetenz.
- Kritik üben 71 % der Mitarbeiter, 65 % der Führungskräfte und 69 % der HR-Mitarbeiter an der Art und Weise, wie Führungskräfte auf ihre Rolle vorbereitet werden. Ähnlich viele sind der Meinung, dass Führungskräfte besser von HR unterstützt werden sollten. Rund ein Drittel der Führungskräfte und HR-Mitarbeiter bezweifelt die Wirksamkeit der aktuellen Führungsprogramme.
- Der Frage, ob die Einführung einer Frauenquote für die Führungsetagen in DAX-Unternehmen sinnvoll sei, stimmten lediglich 36 % der Befragten zu. Auch unter den weiblichen Befragten sind die Befürworterinnen in der Minderheit.

„Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass wertvolles Potenzial durch Defizite in der Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und Mitarbeitern verschenkt wird“, sagt Claudia Conrads, Studienleiterin und Beraterin bei Information Factory. „Führung ist keine Einbahnstraße. Auch der Mitarbeiter trägt Verantwortung. Führungskräfte müssen stärker in den Dialog treten und Partizipation einfordern. Um das zu realisieren, bedarf es unter anderem auch besserer Unterstützung durch HR.“, ergänzt Conrads.

Die Studie Deutschland führt?! und Grafiken dazu stehen ab sofort unter dem folgenden Link kostenfrei zum Download bereit: www.information-factory.com/Deutschland-fuehrt.

*Die Befragung zur Studie fand im Zeitraum März 2015 bis Ende Juni 2015 statt, insgesamt nahmen knapp 2000 Mitarbeiter, Führungskräfte und HR-Verantwortliche teil. Ziel war es, herauszufinden, wie die gelebte Führungspraxis in Deutschland wahrgenommen wird, wie sich Führungskräfte selbst sehen und wo Verbesserungspotenzial liegt.



**INFORMATION
FACTORY**

stellenanzeigen.de

stellenanzeigen.de wurde 1995 als eine der ersten Online-Jobbörsen in Deutschland gegründet und ist heute eines der bekanntesten deutschen Online-Karriereportale. Unternehmen aus allen Regionen und Branchen veröffentlichen ihre freien Positionen auf stellenanzeigen.de – und Bewerber mit unterschiedlichster Qualifikation und Erfahrung finden unter diesen Angeboten passgenau den richtigen Job.



Personalwirtschaft

Die Zeitschrift Personalwirtschaft gilt als führendes HR-Magazin für Personalentscheider und liefert seit über 40 Jahren aktuelle HR-Informationen – kompetent, praxisnah und am Puls der Zeit. Sie erscheint unter der Marke Luchterhand, ein Imprint von Wolters Kluwer Deutschland.

Personalwirtschaft

Information Factory

Information Factory – Managementberatung und Softwarehaus. Information Factory ist spezialisiert auf Performance Management und die Digitalisierung von Geschäftsprozessen.

Zu den Kunden von Information Factory zählen namhafte Unternehmen wie Audi, Migros, Interhyp, UBS, Zürcher Kantonalbank, Immobilienscout24, Fitness First, die Universität St. Gallen sowie Organisationen der öffentlichen Verwaltung. Information Factory wurde 1996 als Spin-off der Hochschule St. Gallen gegründet. Das Unternehmen hat Standorte in Nürnberg und Zürich.

Pressekontakt

Information Factory Deutschland GmbH
Aleksander Szumilas
Nordostpark 82
D-90411 Nürnberg
+49 (0) 911 580 588-0

info@information-factory.com

www.information-factory.com