

Der Einfluss von Führung auf die Arbeitszufriedenheit

Eine Studie der Information-Factory mit ihren Partnern Persorama und jobs.ch bringt zu Tage, was die Meisten schon am eigenen Leib erfahren haben: Die Führung hat einen massgeblichen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit. Allzu oft sind Mitarbeitende in der Schweiz nicht zufrieden mit ihren Vorgesetzten. 62 Prozent aller Arbeitnehmenden haben bereits einmal wegen ihres Chefs oder ihrer Chefin gekündigt. Die Zahl bleibt interessanterweise über alle Branchen und auch über die Geschlechter nahezu konstant.

Zu denken gibt, die Vorgesetzten selber schätzen die Situation völlig anders ein. Nur 16 % der Befragten haben zur Kenntnis genommen, dass sie in zwei von drei Fällen der Kündigungsgrund sind. Es herrscht also eine riesige Lücke zwischen Fremd und Selbstwahrnehmung.

Mehr Offenheit und Ehrlichkeit

Viele Mitarbeitende sind unzufrieden mit ihren Vorgesetzten. Diese Unzufriedenheit führt zu Kündigungen und damit zu hohen Kosten.

Warum klappt es nicht? Dazu sind sich wieder alle Befragtengruppen einig: Weil Führungskräfte nicht offen und ehrlich mit den Mitarbeitenden kommunizieren. Probleme werden nicht offen angesprochen, unpopuläre Entscheidungen werden nicht durchgesetzt und Erwartungen an Mitarbeitende werden nicht klar formuliert. Die fehlende Fachkompetenz und mangelhafte Kenntnis über die Arbeit des Teams, sind weitere Gründe, warum die Führung scheitert. Brisant in diesem Zusammenhang, drei Viertel aller Arbeitnehmenden denken, sie könnten ihre Arbeit auch ohne die Führungskraft erfolgreich erledigen.

Es scheint also ein regelrechter Führungsnotstand zu herrschen.

Gemeinsame Werte

Dabei ist die Ausgangsbasis eigentlich ideal. Mitarbeitende und Vorgesetzte haben die gleichen Werte: „Initiative der Mitarbeitenden fördern“, Orientierung und Sinn geben“ und „für Stabilität sorgen“ sind die wichtigsten Erwartungen von allen Befragtengruppen in punkto Führung.

Mitarbeitende haben also grosse Erwartungen an die Führungspersonen. Denen die Führungspersonen in ihren Augen jedoch oft nicht gerecht werden.

Führungsfähigkeit – eine unterschätzte Kompetenz

Führung ist etwas Heikles, etwas äusserst Komplexes, das man nicht in einem Seminar oder anhand einer 10-Punkte-Checkliste aus einem Managementhandbuch lernen kann. Konzepte und umfassende Theorien dazu helfen zum Verständnis. Sind aber im Alltag und in konkreten Führungs- oder Konfliktsituationen oft nicht wirklich eine Hilfe. Führung hat mit Achtsamkeit zu tun, mit Mut und damit, wie gut man sich selbst kennt. Führung wird täglich auf die Probe gestellt. Sie ist vergleichbar mit Erziehung. Da reicht es auch nicht, wenn Eltern Erziehungsgrundsätze vertreten, die sie dann im manchmal belastenden Alltag und unter dem Druck der vielen Einflüssen von Aussen nicht konsequent leben.

Führung bedeutet offen sein und doch eine Linie vertreten, sensitiv reagieren und doch eine dicke Haut haben. Meinungen einholen und anhören, und dann eine vielleicht einsame Entscheidung tref-

fen. Führungspersonen sind immer im Sandwich, zwischen den Anforderungen ihrer Mitarbeitenden und derer ihrer Vorgesetzten sowie den Unternehmenszielen. Allen recht machen geht nicht. Rundherum also ein Spiessrutenlauf und ein Drahtseilakt. Der scheinbar den wenigsten wirklich gelingt. Die Studie zeigt jetzt eindeutig, was viele Coaches, Psychotherapeuten und viele Mitarbeitende schon lange vermuten. Das Thema Führung verdient in Unternehmen und Organisationen einen höheren Stellenwert.

Siehe dazu auch den Text „Voraussetzung für gute Führung“ von Peter Gisler:

http://be-werbung.ch/assets/content/dokumente/texte/diverse/Voraussetzungen_Fuehrung.pdf

Die Studie „Schweiz führt“ ist erhältlich unter:

http://www.information-factory.com/fileadmin/page_content/News/Schweiz_fuehrt_Studie.pdf

Januar 2014, Regula Hunziker Benoist, perspectiv GmbH