



Der Ideale Chef - Wie sollte er sein?

Befragung 2012

Messbare Steigerung des Unternehmenserfolgs
durch Verbesserung der persönlichen Leistung

Über diese Studie

Ein Wort vorab

Natürlich beziehen sich alle Fragen und Antworten genauso auf die **ideale Chefin wie auf den idealen Chef**.

Wegen der einfacheren Lesbarkeit haben wir im Fragebogen die männliche Form verwendet und bitten um das Verständnis aller weiblichen Teilnehmer und Leser.

Hintergrund

In unserer Unternehmerbefragung vom November 2011 haben wir Unternehmer und Führungskräfte befragt, welche Sozialkompetenzen sie sich von Ihren Mitarbeitern wünschen. Demnach schätzen kleine und mittelständische Unternehmen vor allem Eigeninitiative, Teamfähigkeit und positives Denken. Die Ergebnisse haben wir in einer Studie zusammengefasst, die Sie auf unserer Internetseite www.bei-training.de nachlesen können.

In der Ihnen nun vorliegenden Studie haben wir die andere Seite beleuchtet und deutschlandweit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befragt, welche Eigenschaften und Fähigkeiten der ideale Chef bzw. die ideale Chefin besitzen sollte und welche Faktoren ihnen bei der Wahl eines Arbeitsplatzes besonders wichtig sind.

Eine Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung kann und will diese Umfrage nicht ersetzen, da bewusst keine Bewertungen des Arbeitgebers abgefragt wurden. Wir möchten vielmehr Unternehmern und Führungskräften Anregung zum Nachdenken über den eigenen Führungsstil und die Bedürfnisse von Angestellten geben. Spannend war es für uns auch zu sehen, inwieweit die Bedürfnisse von Führungskräften und Mitarbeitern in Einklang zu bringen sind.

Wenn Sie Interesse an einer Mitarbeiterbefragung inklusive einer individuellen Beratung haben, so sprechen Sie Ihren persönlichen Ansprechpartner bei **BEITRAINING®** an.

Zentrale Fragen der Studie

- Welche Eigenschaften wünschen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von einem idealen Chef?
- Gibt es einen Zusammenhang zwischen Führung und Leistungsfähigkeit?
- Welche Faktoren machen einen guten Arbeitsplatz aus?

Methode:

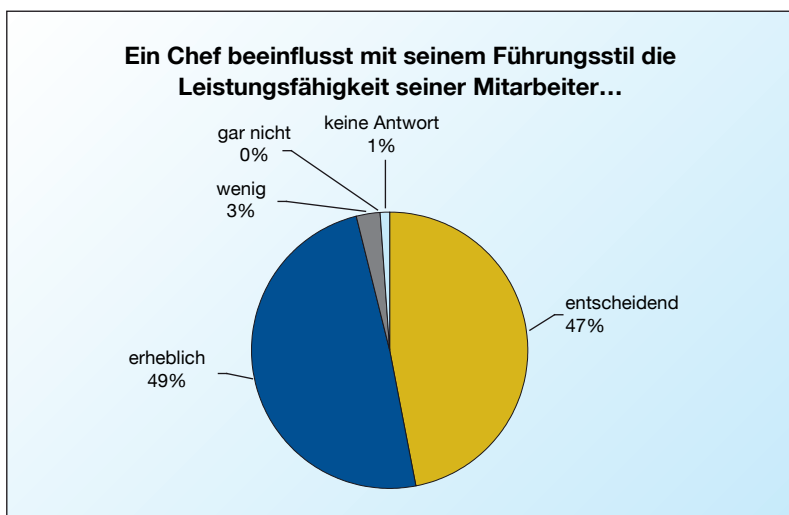
Befragt wurde im Zeitraum von März und April 2012 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Form einer Online-Umfrage bzw. eines gedruckten Fragebogens. Teilgenommen haben 258 Personen.

Teilnehmer

Teilnehmer nach Geschlecht		Teilnehmer nach Alter		Teilnehmer nach Position im Unternehmen		Teilnehmer nach Anzahl Mitarbeiter des Unternehmens	
Frauen	51%	Unter 30 Jahren	20%	Leitende/r Angestellte/r	33%	Bis zu 10	29%
Männer	42%	30 bis 39 Jahre	30%	Angestellte/r	52%	11 bis 20	9%
Keine Angaben	7%	40 bis 49 Jahre	27%	Arbeiter/in	3%	21 bis 50	24%
		50 bis 59 Jahre	16%	Auszubildende/r	4%	51 bis 100	9%
		60 und älter	1%	Praktikant/Aushilfe	2%	101 bis 500	4%
		Keine Angaben	6%	Keine Angabe	6%	Mehr als 500	19%
						Keine Angabe	6%

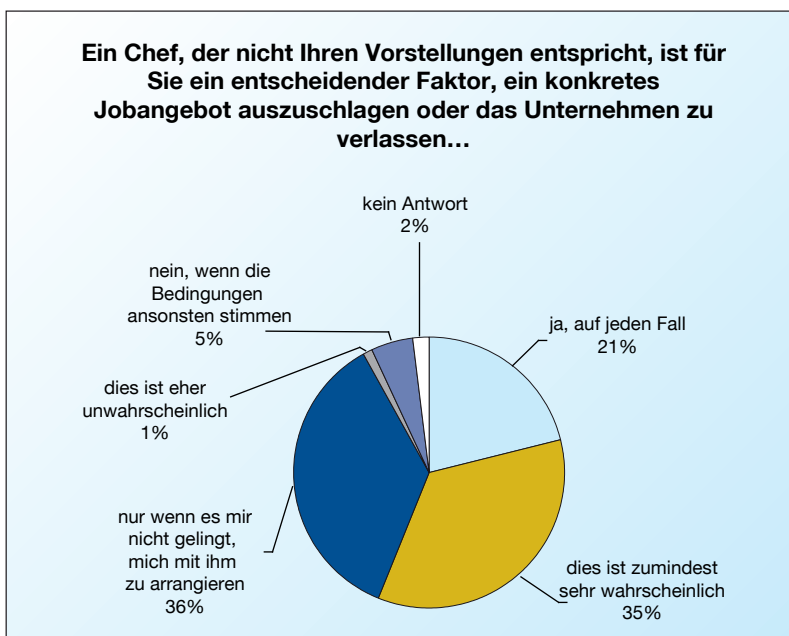
Führungskompetenz beeinflusst die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter

Dass der Führungsstil und die Führungsfähigkeiten der Vorgesetzten ihre eigenen Leistungen entscheidend bzw. erheblich beeinflussen, darüber sind sich Mitarbeiter mit großer Mehrheit im Klaren. Außerdem stimmen die Mitarbeiter zu 87 Prozent der Aussage zu, dass ein idealer Chef ständig an sich arbeiten sollte, um den Anforderungen einer Führungskraft immer besser gerecht zu werden.



Der Chef als Kündigungsgrund

21 Prozent der Befragten sehen einen Chef, der nicht ihren Vorstellungen entspricht, als Kündigungsgrund, bzw. als Grund, einen Job nicht anzunehmen. Weitere 35 Prozent halten dies zumindest für sehr wahrscheinlich. Insgesamt können also über die Hälfte der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einen „schlechten“ Chef nicht oder nur schwer ertragen. Ein gutes Drittel der Befragten versucht zunächst, sich mit der Situation zu arrangieren, während nur sehr wenige Mitarbeiter einen „schlechten“ Chef nicht als Kündigungsgrund erachten. Männer sind hier offensichtlich kompromissloser als Frauen. Während 48 Prozent der Frauen angeben, sich zunächst arrangieren zu wollen, liegt dieser Anteil bei den Männern bei nur 26 Prozent.



Führung durch Zielsetzung

Mitarbeiter arbeiten gerne unter einer Führungskraft, die durch klare Zielsetzung führt und Handlungsspielräume gewährt. Diese beiden Punkte zeichnen an mit Abstand erster Stelle einen guten Chef aus, denn jeweils knapp zwei Drittel der Befragten sehen diese Führungseigenschaften als relevant an.

Sehr wichtig sind Mitarbeitern ebenfalls die Anerkennung von guter Arbeit durch Lob und die fachliche Kompetenz des Chefs. Der Wunsch nach einer starken Führungspersönlichkeit, die Verantwortung überträgt und durch Zielsetzung führt, ist also klar ersichtlich. Faktoren wie Einfühlungsvermögen oder Zuhören werden von Mitarbeitern als weniger relevant eingestuft. Dabei sind kaum Unterschiede über die Geschlechter und Altersgruppen zu verzeichnen.



Der Choleriker als Albtraum

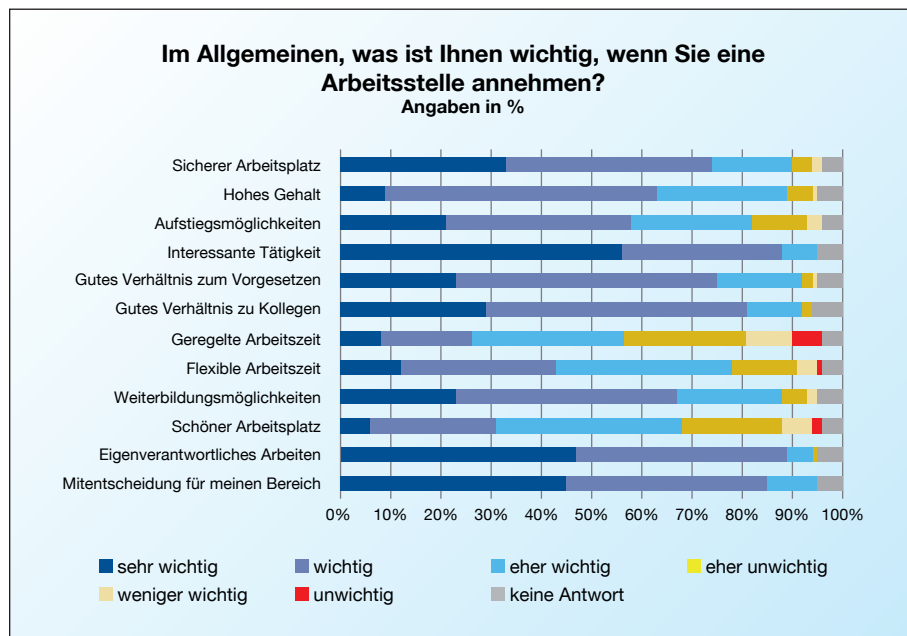
Mit eindeutiger Mehrheit ist der Choleriker, der seine Launen an seinen Mitarbeitern auslöst, der unbeliebteste Chef, unabhängig von Alter und Geschlecht der Befragten. An zweiter Stelle rangiert der respektlose Vorgesetzte, der seine Mitarbeiter in der Öffentlichkeit zurechtweist, und der Tyrann, der seine Macht demonstriert.



Eine interessante Tätigkeit und eigenverantwortliches Arbeiten

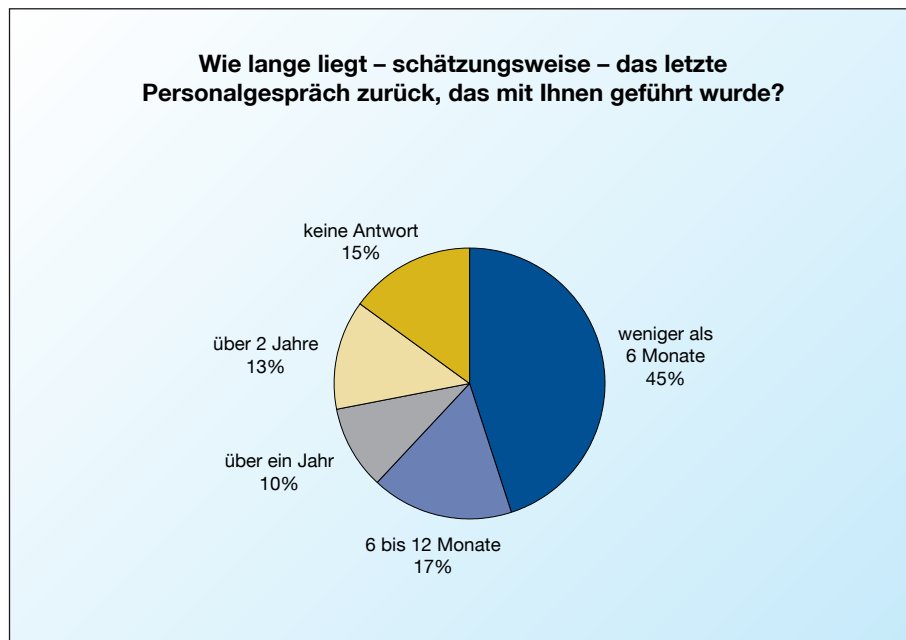
Was ist Mitarbeitern besonders wichtig, wenn sie eine Arbeitsstelle annehmen? Am wichtigsten sind eine interessante Tätigkeit, eigenverantwortliches Arbeiten und Mitentscheidung, was den eigenen Arbeitsbereich anbelangt. Damit zeigen Mitarbeiter eindeutig, dass sie nach Mitverantwortung und Selbstverwirklichung streben. In diesen Top Prioritäten gibt es auch kaum Unterschiede zwischen Frauen und Männern.

Der Sicherheit des Arbeitsplatzes, dem guten Verhältnis zu Kollegen und Vorgesetzten und den Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten werden ebenfalls eine hohe Bedeutung zugemessen. Im Durchschnitt weniger wichtig sind die Arbeitszeiten, das Gehalt sowie die Gestaltung des Arbeitsplatzes. Allerdings sind hier Unterschiede zwischen Männern und Frauen zu verzeichnen: Während Männer mehr Wert auf Aufstiegsmöglichkeiten legen, liegt bei den Frauen der Fokus stärker auf dem Verhältnis zu Vorgesetzten und Kollegen. Auch sind den Frauen flexible Arbeitszeiten wichtiger als Männern, was sicherlich mit der Doppelbelastung von Beruf und Familie zusammenhängt, der Frauen in der Regel stärker ausgesetzt sind.



Regelmäßige Personalgespräche

Personalgespräche gehören bei den Befragten in der Mehrheit zur Routine: Bei 62 Prozent der Befragten lag das letzte Personalgespräch maximal ein Jahr zurück. Allerdings gibt es auch 13 Prozent der Befragten, bei denen es mehr als zwei Jahre zurücklag und 15 Prozent, die dazu keinen Aussage machen wollten oder konnten.



Fazit:

Eigentlich ist es ganz einfach: Mitarbeiter wünschen sich laut der vorliegenden Umfrage einen Chef, der durch klare Zielsetzung führt, der ihnen Verantwortung überträgt, der Handlungsspielräume gewährt und gute Arbeit anerkennt. Vorgesetzte wünschen sich - gemäß unserer Befragung vom November 2011 - Mitarbeiter, die Eigeninitiative übernehmen sowie lösungs- und problemorientiert arbeiten. Damit stimmen die Bedürfnisse und Wünsche von Führungskräften und Mitarbeitern im Grunde genommen überein. Warum klappt es also dennoch oft nicht? Warum zeigt uns der Gallup-Engagement-Index Jahr für Jahr, dass jeder vierte Beschäftigte in innerer Kündigung lebt? Die Herausforderung liegt in der Umsetzung. Gute Führung ist das Ergebnis jahrelanger Arbeit.

Die Führungskompetenz des Chefs bestimmt die Leistung der Mitarbeiter. Dieses eindeutige Ergebnis sollte Unternehmern und Führungskräften Ansporn sein, an ihren Führungsfähigkeiten immer wieder zu arbeiten. Führungskräfte, denen es gelingt, Arbeitsplätze so zu gestalten, dass sie den Mitarbeitern interessante Tätigkeiten und Gestaltungsspielräume bieten, werden auch in Zukunft dem Fachkräftemangel trotzen können.

Über **BEITRAINING**[®]

Das internationale Franchiseunternehmen **BEITRAINING**[®] (**BEI** steht für Business Education International) ist spezialisiert auf die Vermittlung von Fähigkeiten und Fertigkeiten, die sogenannten „people skills“. Es bietet Weiterbildung zu den Themen Management, Verkauf, Service und Persönlichkeitsentwicklung an.

BEITRAINING[®] unterstützt Kundenunternehmen langfristig bei der Personalentwicklung und ermöglicht so messbare und nachhaltige Ergebnisse. Das praxisgeprüfte Konzept ist speziell angepasst an die Bedürfnisse der Zielgruppe: kleine und mittelständische Unternehmen, Franchisesysteme und Netzwerke.

Kontakt:

BEIGROUP GmbH
Birgit Mauroner

Bucher Str. 79a
90419 Nürnberg

Tel.: +49 (0)911 - 20 600 - 0
Fax: +49 (0) 911 - 20 600 - 14

E-Mail: info@bei-training.de
Web: www.bei-training.de