

Studie: Führungskräfte fordern viel und bieten wenig

RP 15.11.2016

VON LAURA IHME

MÜNCHENGLADBACH Flache Hierarchien, eine Kommunikation auf Augenhöhe mit dem Chef und eine lockere Arbeitsatmosphäre – wenn es um die moderne Führungskultur in Unternehmen geht, werden diese Werte gerne angepriesen. Doch die Idee vom Hippie-Unternehmen mit Traumergebnissen ist hierzulande offenbar mehr Wunsch denn Wirklichkeit. Das zeigt eine neue Studie

der Hochschule Niederrhein, die unserer Redaktion vorliegt.

Demnach sehen nur 33 Prozent der Arbeitnehmer ihre Ansprüche an ihren Vorgesetzten als erfüllt an. Dabei hatten rund 88 Prozent der Befragten zuvor angegeben, dass ihnen ein Führungsverhalten des Chefs nach ihren Vorstellungen äußerst wichtig ist. Die Praxis ist jedoch oft ernüchternd: So zeigte sich in der Umfrage etwa, dass es in den Unternehmen in Deutschland ein

deutliches Missverhältnis zwischen Anspruch der Chefs und Unterstützungsangeboten für ihre Mitarbeiter gibt. Mit dem Ergebnis: Die Führungskräfte fordern viel und bieten wenig. Und das in allen Bereichen: Denn in der Studie hat der Lehrstuhl Wirtschaftswissenschaften der Hochschule mehr als 550 Berufstätige aller Branchen, Hierarchien und Unternehmensgrößen befragt. Dabei wollten die Wissenschaftler jedoch nicht nur wissen, wie sich

die Führungskultur aktuell in den Unternehmen darstellt, sondern auch, ob es bereits einen Wandel gegeben hat und wie dieser vollzogen wurde. Auch hier sind die Ergebnisse verblüffend: Zwar hat fast die Hälfte der Befragten bereits einen Wechsel der Führungskultur in ihrem Unternehmen erlebt – zu einer Verbesserung hat dieser aber nicht geführt. Den Wechsel selbst empfinden viele Mitarbeiter als autoritär, und während Ziele wie die Ver-

besserung des Betriebsergebnisses erreicht werden, bleibt die Mitarbeiterzufriedenheit auf der Strecke.

Dass es um die Führungskultur in Deutschland demnach nicht gut bestellt ist, überrascht die Macher der Studie wenig: „Jene, die die Führungskultur bestimmen, sind meist Menschen, die sich ein starres Verhaltensmuster angeeignet haben und davon kaum abweichen“, sagt Alexander Cisk, Wirtschaftspsychologe und Leiter der Studie. Da würden

auch die viel angepriesenen Seminare für Chef und Co. kaum helfen.

Stattdessen bedürfe es einer langfristigen Strategie, an deren Anfang die Definition eines Führungsleitbildes stehe. Das ist eine Art Anforderungsprofil für die Führung. Danach müsse das richtige Personal gesucht werden und dieses gefördert werden. Doch all das, so Cisk, sei ein langer Weg: „Eine echte Veränderung der Führungskultur erstreckt sich über drei bis fünf Jahre.“