

□ *Umfragereihe*

Qualifizierte Fachkräfte erwarten mehr als Geld und einen sicheren Arbeitsplatz

Entwicklungsfördernde Rahmenbedingungen binden Führungskräfte ans Unternehmen

Durch die gute wirtschaftliche Lage vieler Unternehmen, haben sich gegenüber 2013 sowohl die betrieblichen Arbeitsbedingungen als auch das Betriebsklima verbessert. Daneben gibt es aber immer noch viele strukturelle Prozesse, die qualifizierte Arbeitskräfte davon abhalten können, sich langfristig an den Betrieb zu binden. Dies ergab eine Befragung von Managern durch das Führungskräfte Institut (FKI) und die Bertelsmann Stiftung Anfang April.

Einerseits wird von 71 Prozent der Führungskräfte die generelle Arbeitsatmosphäre in den Betrieben als konstruktiv wertschätzend und vertrauensvoll wahrgenommen. Zwei Drittel empfinden ihre berufliche Belastung als angemessen, 69 Prozent können Beruf und Privat-leben gut miteinander vereinbaren. 79 Prozent fühlen sich mit ihren Leistungen im Unternehmen anerkannt. Andererseits klagt die Hälfte der befragten Führungskräfte, wie bereits in den vergangenen Jahren, über die zunehmende innerbetriebliche Bürokratie, misslungenes Krisen- und Veränderungsmanagement oder die lückenhafte und halbherzige Umsetzung der innerbetriebliche Fehler- und Innovationskultur. Auch mit dem Verlauf ihrer persönlichen Karriere im Unternehmen sind fast 60 Prozent der Manager unzufrieden. Obwohl sie ihren Arbeitsplatz für sicher halten, fühlen sie sich nicht aktiv in ihrer persönlichen Entwicklung gefördert.

Ökonomisch dürfte dies den Betrieben künftig leichter fallen. 63 Prozent der Führungskräfte sehen die wirtschaftliche Entwicklung ihrer Firmen positiv. Über drei Viertel halten die aktuelle Auftragslage für gut. Für 75 Prozent stimmen die Kundenorientierung, der Umgang mit Wettbewerbern sowie den Beziehungen zu Lieferanten.

„Zumindest scheint sich der Führungs-Blues der vergangenen Monate durch das anhaltende Krisenmanagement und die Dauerbelastungen zu entspannen. Führungskräfte bli-

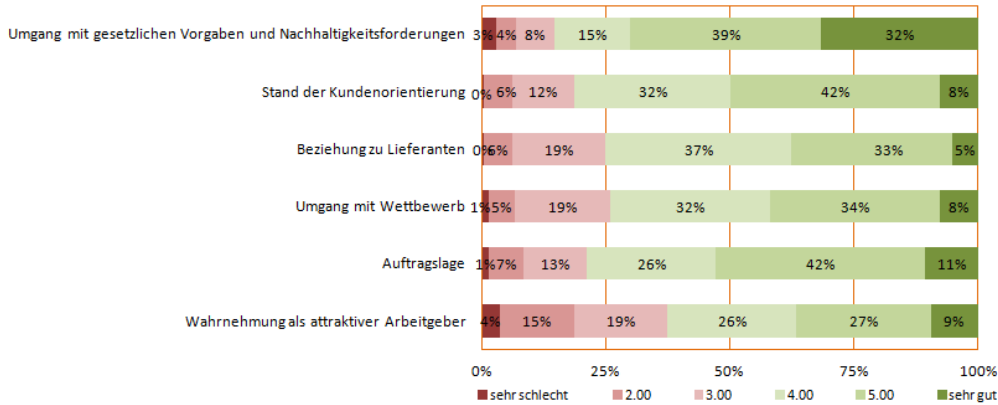
cken wieder zuversichtlicher in die Zukunft der Wirtschaft und ihres Unternehmens. Allerdings wartet schon die nächste Herausforderung auf Unternehmen – nämlich die längerfristige Bindung ihrer Führungskräfte durch Anreiz- und Karriereförderung!“ – so Martin Spilker vom Kompetenzzentrum „Führung und Unternehmenskultur“ der Bertelsmann Stiftung.

Ludger Ramme, Hauptgeschäftsführer des Führungskräfteverbandes ULA ergänzt: „Deutschlands Unternehmen sollten sich nicht durch die aktuell gute Konjunktur dazu verleiten lassen, Strukturprobleme zu vernachlässigen, die auf lange Sicht das Engagement und die innere Bindung an das Unternehmen unterminieren könnten. Qualifizierte Arbeitnehmer erwarten mehr als nur Arbeitsplatzsicherheit. Gute entwicklungsfördernde Rahmenbedingungen bei der Arbeit sollten als gleichrangiges Ziel betrachtet werden.“

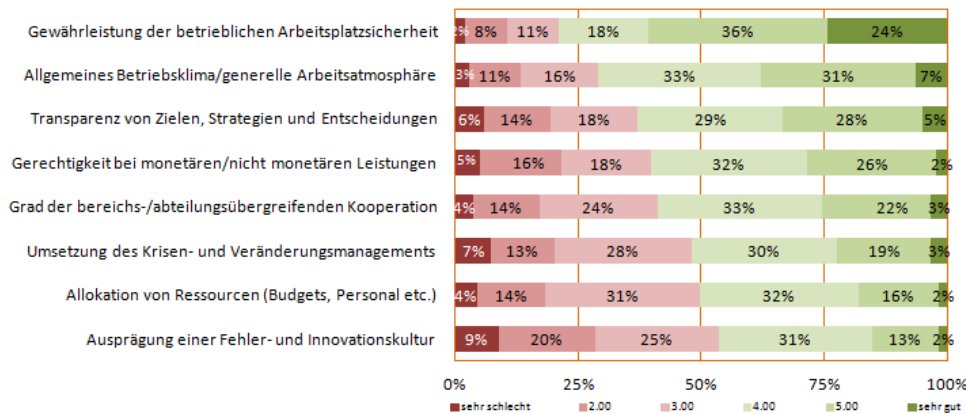
Ende März 2014 wurden 1.250 Führungskräfte aus Unternehmen der produzierenden Wirtschaft befragt, davon 73 Prozent aus Großunternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten. Die als Längsschnittuntersuchung konzipierte Umfrage wurde, seit ihrem Start im Herbst 2012, zum vierten Mal durchgeführt.

Die ausführliche Auswertung mit allen Grafiken ist auf den Folgeseiten veröffentlicht.

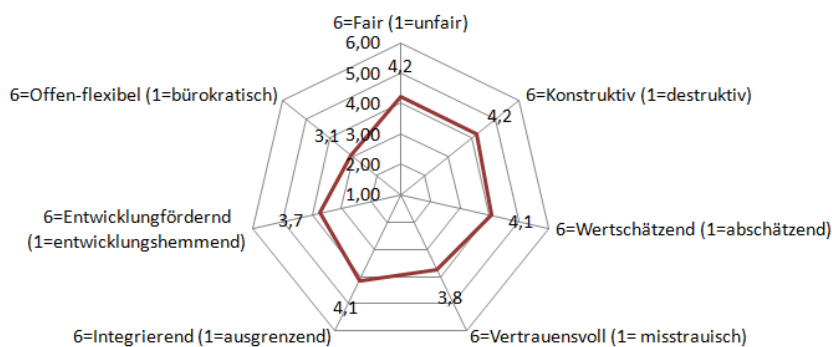
1) Bitte betrachten Sie das Umfeld Ihres Unternehmens. Wie schätzen Sie die folgenden Rahmenbedingungen auf einer Skala von 1 „sehr schlecht“ bis 6 „sehr gut“ für Ihr Unternehmen ein?



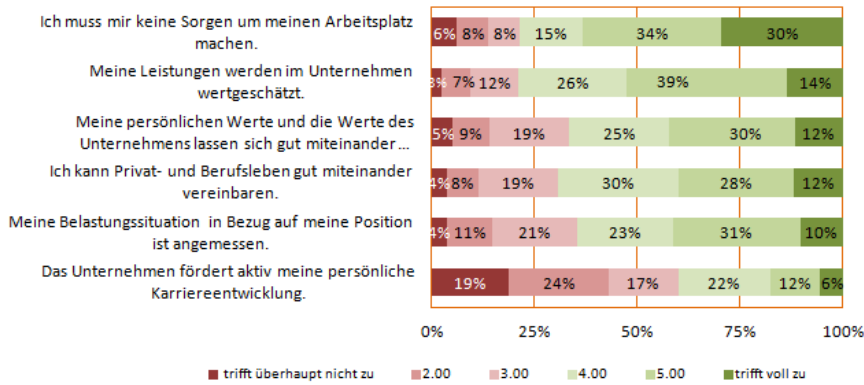
2) Bitte betrachten Sie einmal die betrieblichen Arbeitsbedingungen. Wie schätzen Sie die folgenden Rahmenbedingungen auf einer Skala von 1 „sehr schlecht“ bis 6 „sehr gut“ für Ihr Unternehmen ein?



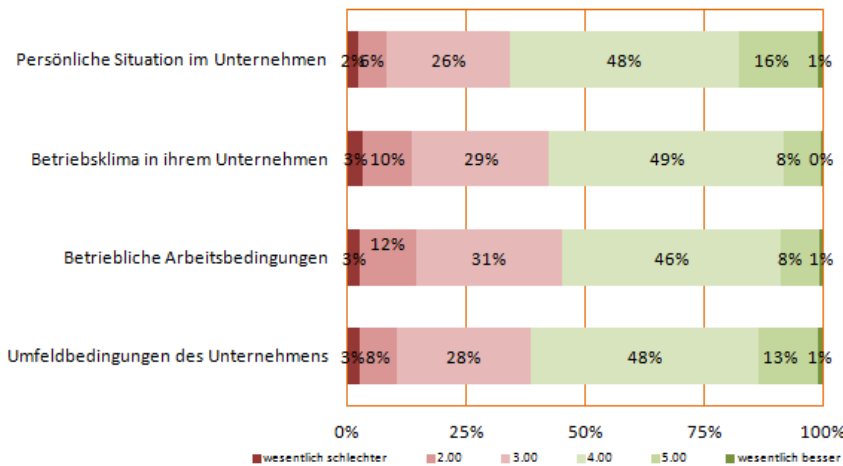
3) Bitte geben Sie eine Einschätzung des aktuellen Betriebsklimas in Ihrem Unternehmen anhand einer Skala von 1 bis 6 bei den folgenden Begriffspaaren an.



4) Bitte betrachten Sie Ihre persönliche Situation im Unternehmen. Wie schätzen Sie die folgende Aussage auf einer Skala von 1 „trifft überhaupt nicht zu“ bis 6 „trifft voll zu“ ein?



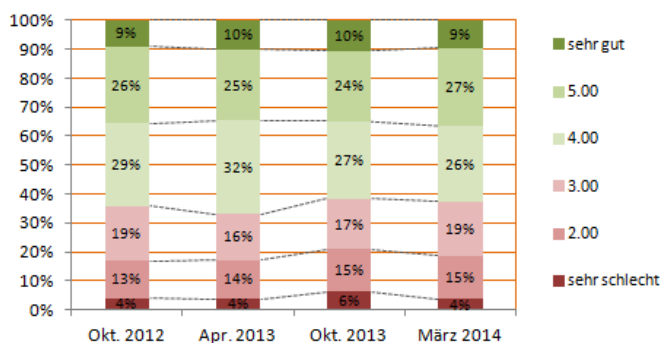
5) Wie schätzen Sie die Entwicklung der Situation Ihres Unternehmens sowie Ihre persönliche Situation in diesem Kontext in den nächsten 6 Monaten auf einer Skala von 1 „wesentlich schlechter“ bis 6 „wesentlich besser“ ein?



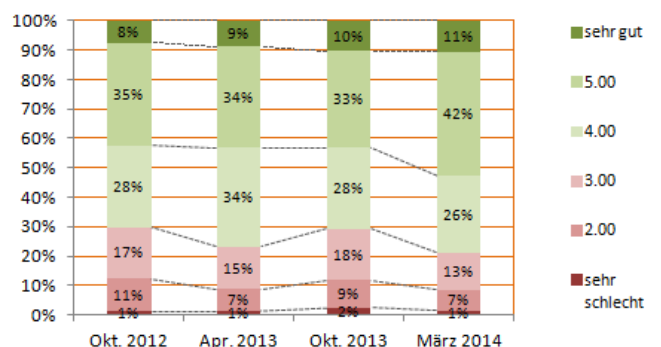
Entwicklung der Umfragewerte seit Oktober 2014

1. Umfeldbedingungen

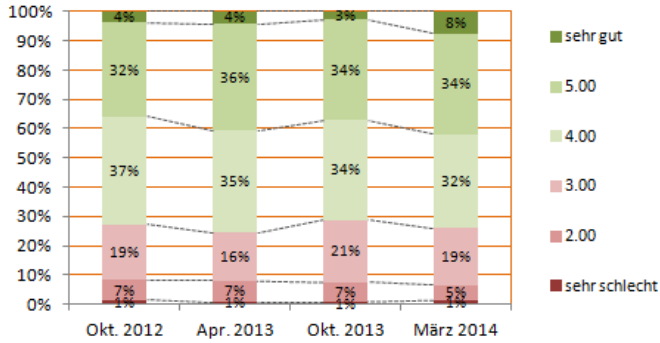
1.1 Wahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber



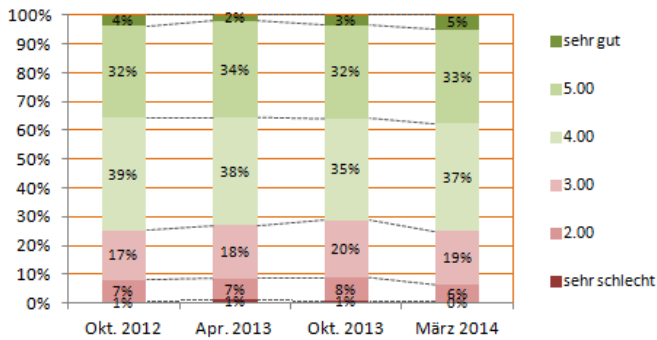
1.2 Auftragslage



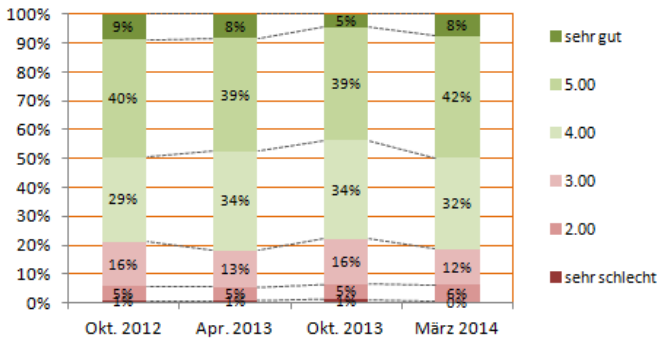
1.3 Umgang mit Wettbewerb



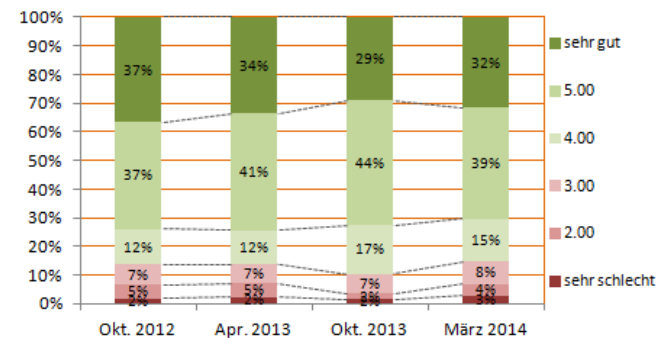
1.4 Beziehung zu Lieferanten



1.5 Stand der Kundenorientierung

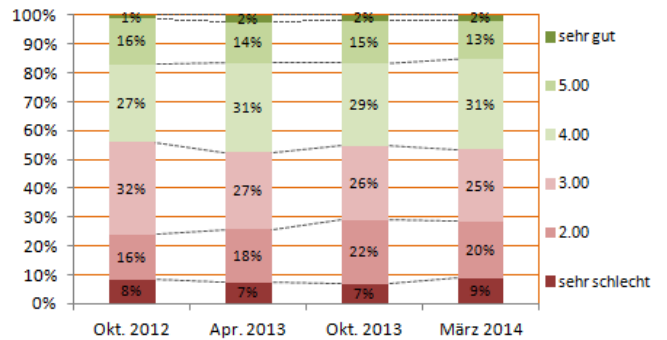


1.6 Umgang mit gesetzlichen Vorgaben / Nachhaltigkeit

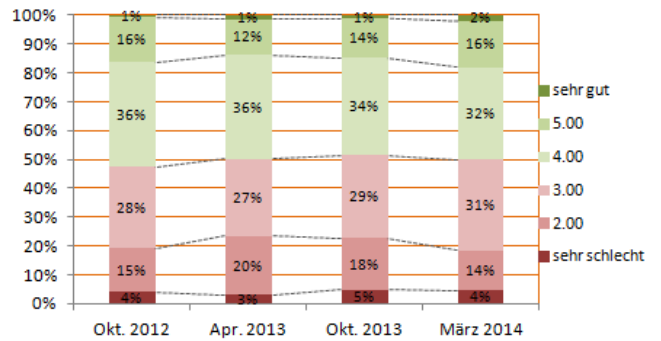


2. Betriebliche Arbeitsbedingungen

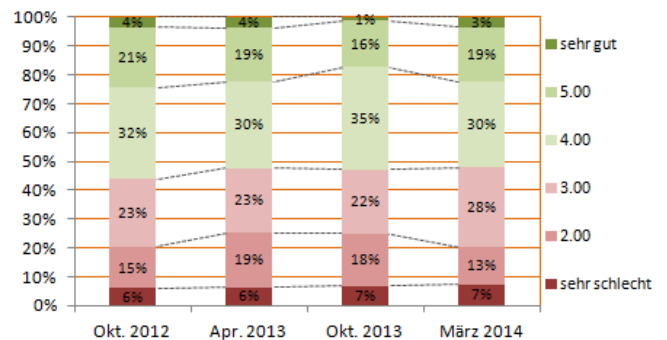
2.1 Innovations- und Fehlerkultur



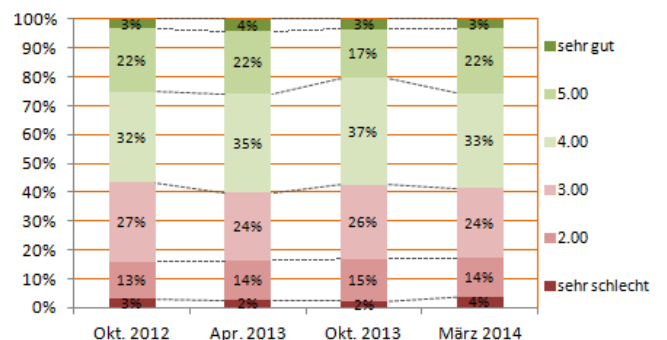
2.2 Allokation von Ressourcen



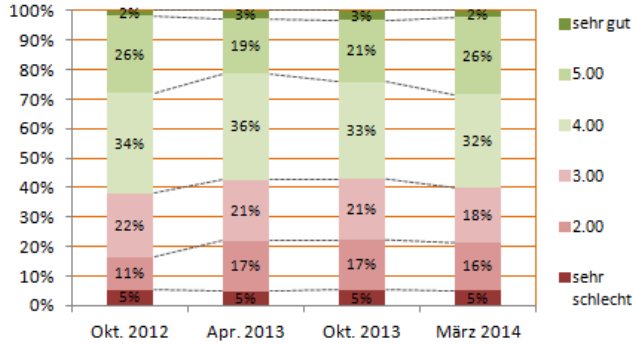
2.3 Krisen- und Veränderungsmanagement



2.4 Grad der bereichsübergreifenden Kooperation

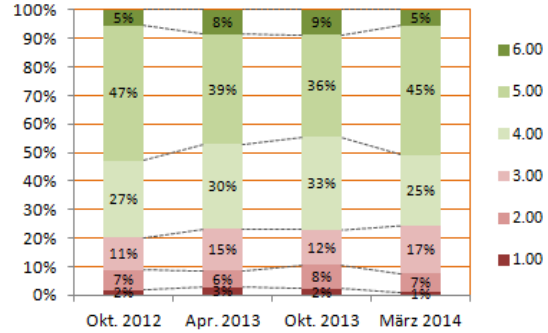


2.5 Gerechtigkeit bei monetären/nichtmonetären Leistungen

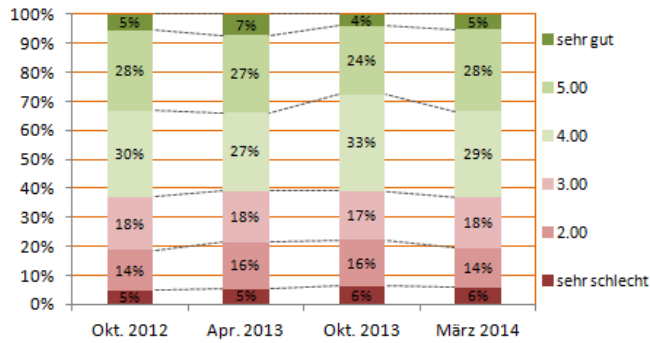


3. Betriebsklima in Gegensatzpaaren

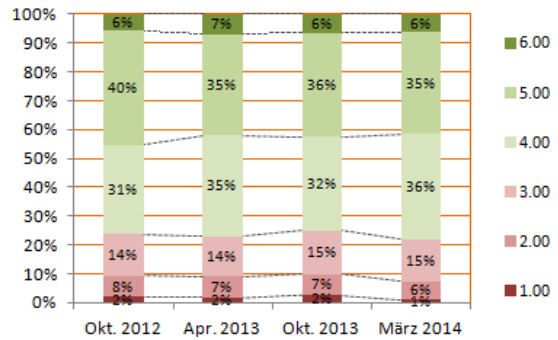
3.1 Fairness (6 = fair, 1 = unfair)



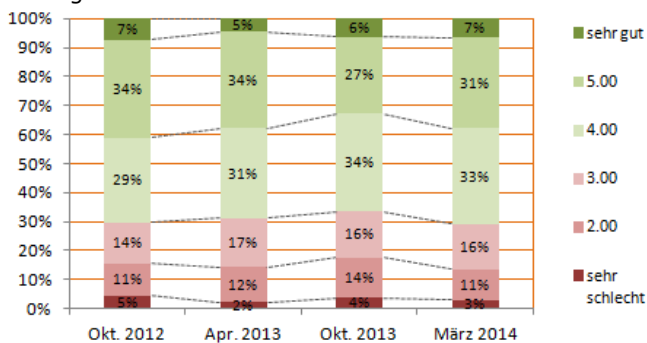
2.6 Transparenz von Zielen, Strategien



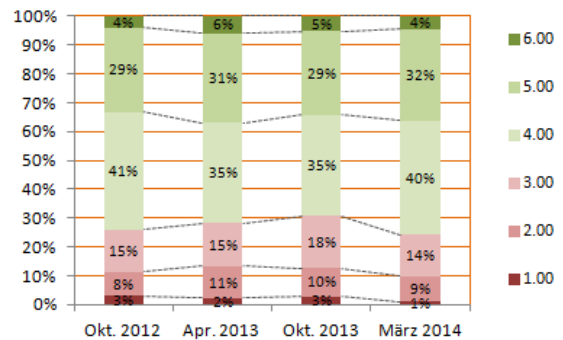
3.2 Konstruktivität (6 = konstruktiv, 1 0 destruktiv)



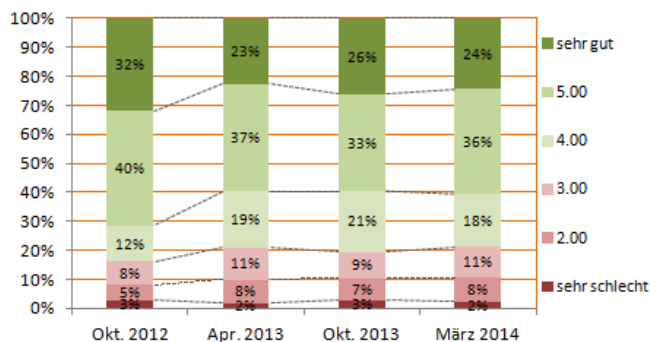
2.7 Allgemeines Betriebsklima



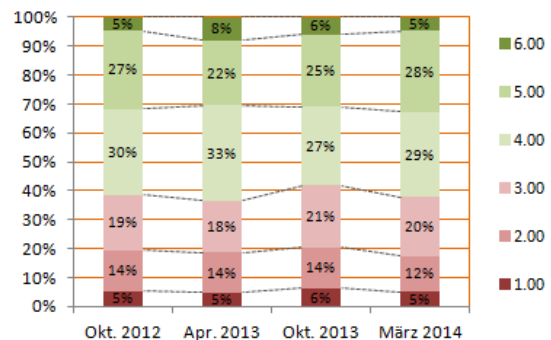
3.3 Wertschätzung (6 = wertschätzend, 1 = abwertend)



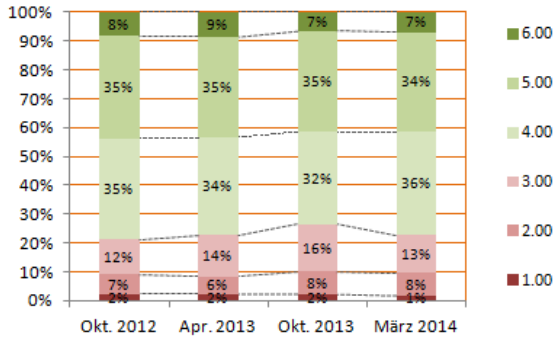
2.8 Gewährleistung Arbeitsplatzsicherheit



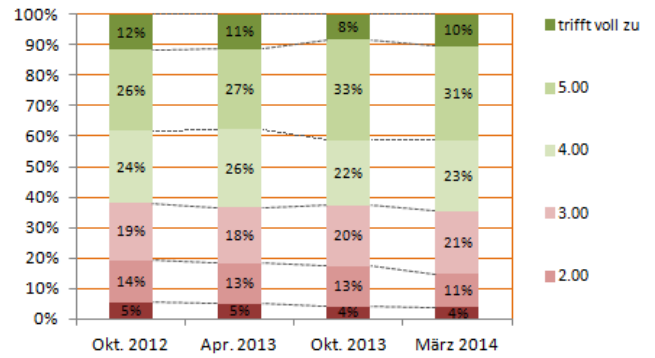
3.4 Vertrauen (6 = vertrauensvoll, 1 = misstrauisch)



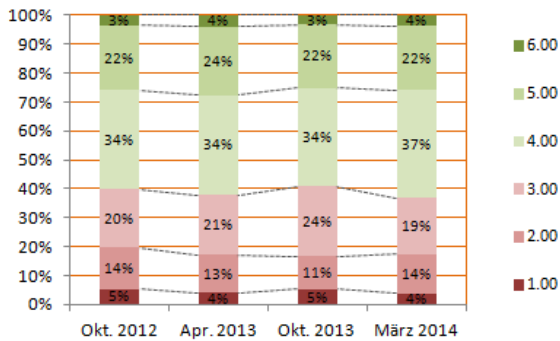
3.6 Integration (6 = integrierend, 1 = ausgrenzend)



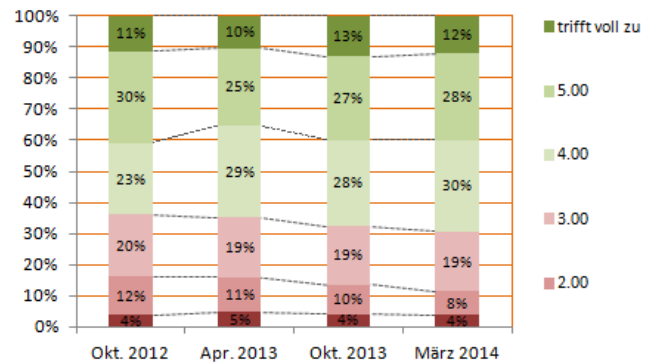
4.2 Belastungssituation in Bezug auf eigene Position angemessen



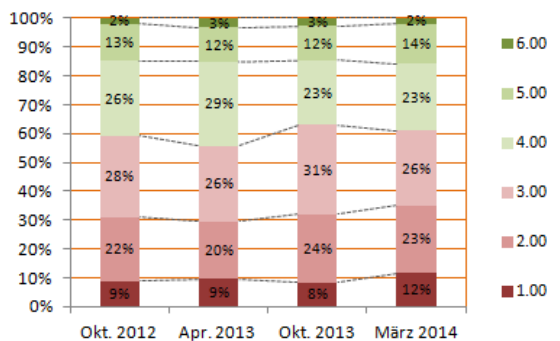
3.7 (Personal- und Karriere-)Entwicklung (6 = entwicklungsfördernd, 1 = hemmend)



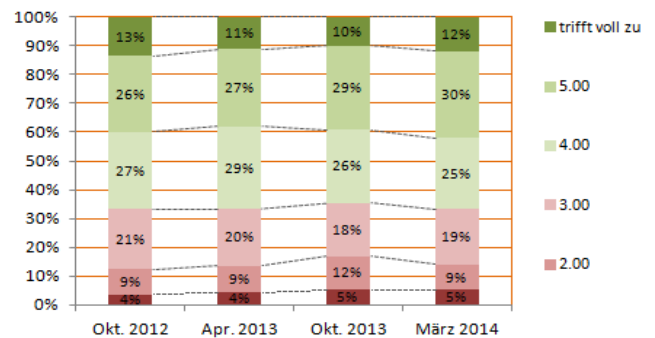
4.3 Beruf und Privatleben gut vereinbar



3.8 Bürokratie (6 = offen-flexibel, 1 = bürokratisch)

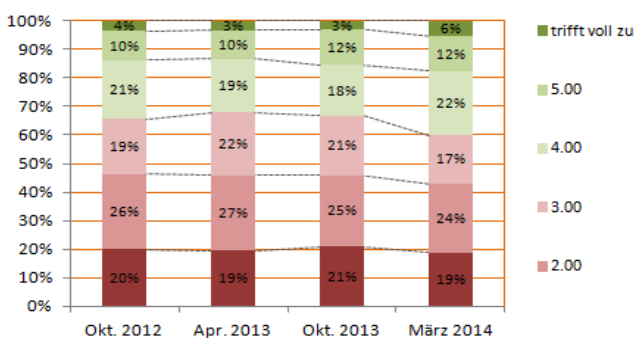


4.4 Eigene Werte und Unternehmenswerte gut vereinbar

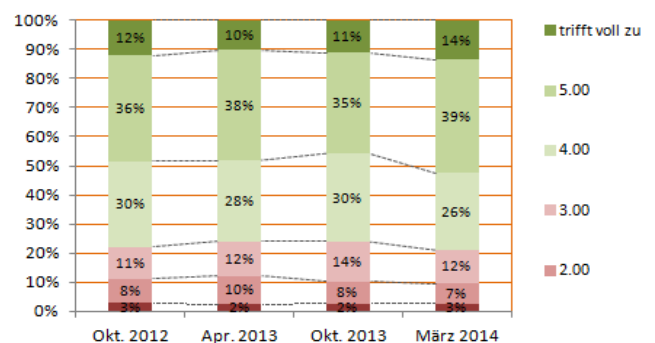


4. Persönliche Situation im Unternehmen

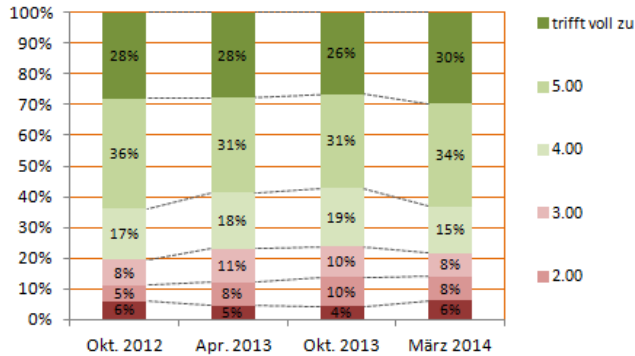
4.1 Unternehmen fördert aktiv eigene Karriere-Entwicklung?



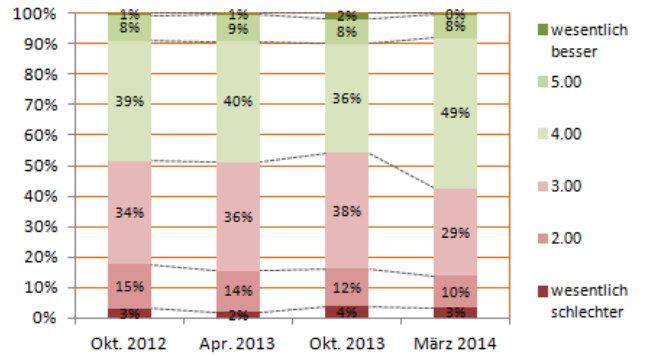
4.5 Leistung im Unternehmen gewertschätzt



4.6 Keine Sorgen um Arbeitsplatz

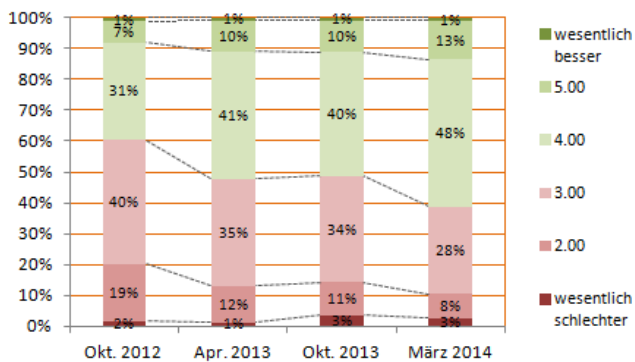


5.3 Betriebsklima im Unternehmen

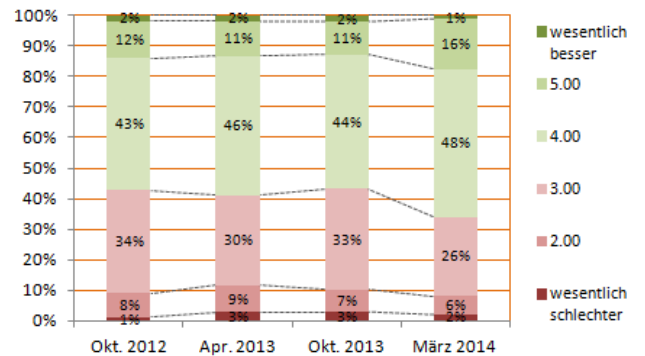


5. Prognose für die nächsten sechs Monate

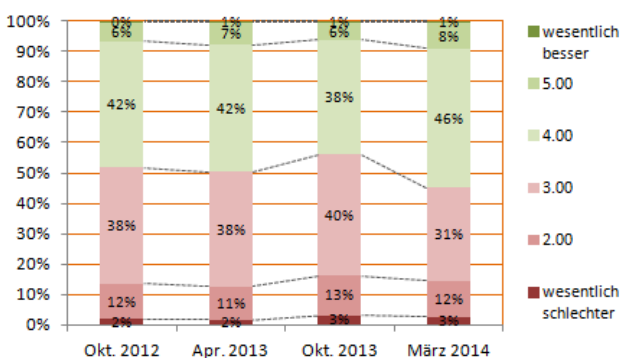
5.1 Umfeldbedingungen



5.4 Persönliche Situation im Unternehmen



5.2 Betriebliche Arbeitsbedingungen



Impressum

Unter www.manager-monitor.de veröffentlicht das FKI (Führungskräfte Institut GmbH) rund sechs Mal pro Jahr die Ergebnisse von Umfragen zu aktuellen Themen aus den Bereichen Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Europapolitik und Management. Grundlage der Umfrage ist ein festes Umfragepanel mit rund 1.000 Mitgliedern im Alter zwischen 30 und 65 Jahren, die als angestellte Fach- und Führungskräfte in einer Vielzahl von Branchen der privaten Wirtschaft tätig sind. Auftraggeber der Umfrage und Initiator des Panels ist der Führungskräfteverband ULA.

Herausgeber Führungskräfte Institut GmbH
 Kaiserdamm 31 | 14057 Berlin
 Telefon 030.30 69 63-0 | Fax 030.30 69 63-13
 E-Mail info@ula.de | www.fki-online.de
 Geschäftsführer: Ilhan Akkus, Ludger Ramme, Andreas Zimmermann
 Steuer-Nr. 1127 423 04863
 Amtsgericht Charlottenburg HRB 71532

Redaktion Andreas Zimmermann
Verantwortlich Ludger Ramme
 Gestaltungskonzept Nolte | Kommunikation

Bezugspreis für die Druckfassung dieses Newsletters: 3 Euro inkl. Porto und USt. pro Ausgabe
 Bestelladresse: info@fki-online.de