



Unternehmenskultur von höchster Bedeutung, aber vieles liegt im Argen

Von moneycab – 12. Januar 2016 15:39

Marc Lutz, Managing Director von Hays Schweiz. (Foto: pd)

Zürich – Das wichtigste HR-Thema ist die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur. Dies zeigt die Befragung von 532 Führungskräften in der Schweiz, Deutschland und Österreich. Die Umsetzung wird jedoch nur als befriedigend bewertet.

Während Unternehmen die technologische Transformation allmählich vollziehen, scheint es um die Wandlungsprozesse innerhalb der Unternehmenskultur schlechter bestellt zu sein. Dies spiegeln die Ergebnisse des HR-Reports 2015/2016 wider, für den das Institut für Beschäftigung und Employability (IBE) im Auftrag des Personaldienstleisters Hays erneut über 500 Führungskräfte befragte. So bewerteten 41 Prozent der Umfrageteilnehmer die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur zwar als das wichtigste HR-Thema. Aber die Umsetzung der hierfür notwendigen Massnahmen verläuft eher schleppend und wird insgesamt nur als befriedigend beurteilt.

Am deutlichsten zeigt sich die Problematik an dem laut den Befragten wichtigsten Thema der Unternehmenskultur, der Kommunikation. Hier haben zwar der offene Umgang mit kritischen Themen, eine wertschätzende Kommunikation sowie die Etablierung einer Feedbackkultur die bei weitem höchste Bedeutung. Aber gerade auf diesen drei Feldern zeigen sich erhebliche Lücken zwischen Soll und Ist. So ist beispielsweise der offene Umgang mit kritischen Themen für 81 Prozent der Befragten wichtig, jedoch nur für 23 Prozent bereits umgesetzt.

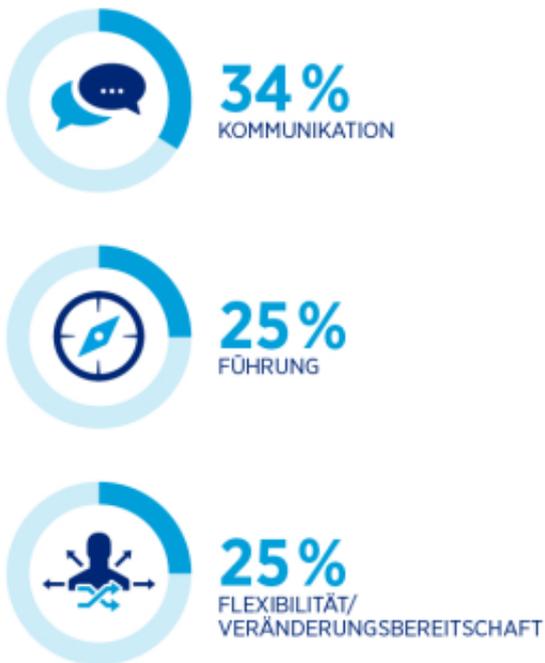
Transparenz, Partizipation und Vielfalt nur geringe Bedeutung

Neben der Kommunikation (34 Prozent) gelten Führung und Flexibilität/Veränderungsbereitschaft für jeweils 25 Prozent der befragten Entscheider als die weiteren zentralen kulturellen Handlungsfelder. Dagegen sprechen die Befragten den breit diskutierten Themen Transparenz, Partizipation und Vielfalt nur eine geringe Bedeutung zu.

„Die teilweise grossen Unterschiede zwischen der Bedeutung der weichen Themen und ihrer tatsächlichen Umsetzung wirken sich negativ auf die Leistung von Unternehmen aus. Je schneller Unternehmen diese Lücken schliessen, umso positiver wird sich ihr Geschäft entwickeln“, bilanziert Marc Lutz, Managing Director der Hays (Schweiz) AG, die empirischen Ergebnisse.

„Auf dem Weg in die neue digitale Welt müssen Unternehmen nicht nur technologische und prozessuale Themen vorantreiben, sondern gleichzeitig ihre Kultur verändern und neu gestalten. Denn ohne soziale Innovation gelingt der digitale Wandel nicht“, ist Prof. Dr. Jutta Rump, Leiterin des IBE, überzeugt. (Hays/mc/ps)

DIE TOP-DREI-THEMEN DER UNTERNEHMENSKULTUR



DIE FLOP-DREI-THEMEN DER UNTERNEHMENSKULTUR



n = 532 Befragte

(Quelle: Hays)

Über die Erhebung

Zum fünften Mal in Folge greift der jährlich erscheinende HR-Report zentrale HR-Fragestellungen in Unternehmen und Organisationen auf. Er basiert auf einer Onlinebefragung von 532 Entscheidern und Mitarbeitern aus Unternehmen sowie Organisationen in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Befragt wurden im September 2015 sowohl Geschäftsführer als auch HR- und Fachbereichsleiter sowie Mitarbeiter ohne Personalverantwortung aus Unternehmen unterschiedlicher Grössen und Branchen.

Zum Download des kompletten HR-Reports 2015/2016: <http://www.hays.ch/studien>

Über Hays

Hays plc. ist ein weltweit führender Personaldienstleister für die Rekrutierung von hoch qualifizierten Spezialisten. Hays ist im privaten wie im öffentlichen Sektor tätig und vermittelt Spezialisten für Festanstellungen und Projektarbeit sowie im Personalverleih. Das Unternehmen beschäftigt weltweit über 9 000 Mitarbeiter in 33 Ländern und erzielte im Geschäftsjahr 2014/2015 Erlöse von 5,05 Mrd. Euro. In der Schweiz ist Hays mit Filialen in Basel, Bern, Genf und Zürich vertreten. Weitere Informationen zum Unternehmen: www.hays.ch

Firmeninformationen bei monetas