

STARKER RUF NACH FREIHEIT

Egal, ob flexible Arbeitszeiten oder partizipative Führung: Unternehmen tun eine ganze Menge, um die Arbeitswelt mitarbeitergerecht zu gestalten. Aber reicht das aus, um innovativ zu sein? Welche Freiheiten brauchen Beschäftigte, um sich innovativ zu verhalten? Dieser Frage ist Hays in einem gemeinsamen Projekt mit der Zukunftsallianz Arbeit und Gesellschaft (ZAAG e.V.) sowie der Gesellschaft für Wissensmanagement e.V. unter der wissenschaftlichen Begleitung der TU München nachgegangen.

Die Antwort fällt eindeutig aus: Der Ruf nach einem Mehr an Freiheit ist unüberhörbar: Denn die breite Mehrheit der 1.180 befragten Berufstätigen zwischen 18 und 65 Jahren will selbstbestimmt und frei arbeiten. Dabei wünschen sich die Menschen vor allem individuelle Gestaltungsspielräume in ihrer Arbeit, mehr Einfluss auf die eigenen Arbeitsbedingungen sowie eine auf Vertrauen ausgelegte Führungskultur.

Dass sich viele noch am „Gängelband“ ihres Managements sehen, belegt die Aussage von drei Viertel der Befragten: Sie geben an, sie würden sich noch mehr „reinhängen“, wenn sie über die Einführung neuer Produkte oder Dienstleistungen mitbestimmen könnten. 80 Prozent sind sich sogar sicher, dass ihr Unternehmen produktiver wäre, wenn ihre Meinung bei Entscheidungen stärker berücksichtigt würde.

Führungskräfte sind oft der Flaschenhals

Ohnehin sind für die Befragten Führungskräfte oft die Instanz, die neuen Ansätzen im Weg steht. Immerhin vier von zehn Befragten meinen, dass ihre Führungskräfte Veränderungen blockieren und neue Ideen an ihnen abprallen. Daher ist es nicht überraschend, dass sich 85 Prozent der Befragten wünschen, aus ihrer Sicht schlechte Führungskräfte abwählen zu können. Und sieben von zehn sind davon überzeugt, dass sich ihr Unternehmen nachhaltig erfolgreicher entwickeln würde, wenn sie die Führungskräfte selbst wählen könnten.

Um innovativ zu werden, wollen die Befragten neue Dinge ausprobieren. Gegenwärtig fühlen sie sich noch zu stark kontrolliert und in ihren Abläufen reglementiert. Daher würde die breite Mehrheit Raum für eine „Experimentierkultur“ gutheißen. Mit einer größeren Freiheit – so ihre Überzeugung – würde ihnen das gestalterische, selbstbestimmte Arbeiten besser von der Hand gehen. Zudem sind 76 Prozent bereit, ihr Engagement zu erhöhen, wenn sie an Entscheidungen über neue Produkte beteiligt werden und mehr Einfluss darauf hätten, wann sie wo am besten arbeiten, um gute Ergebnisse zu produzieren.

Betrachtet man die Ergebnisse genauer, fällt auf, dass den Befragten ihr eigenes Hemd näher ist als die organisatorische Jacke. Sie beziehen Freiheit vor allem auf die eigene Person und weniger auf die Organisation insgesamt. Alles, was Mitarbeitern individuell Freiheit eröffnet, wie die Wahl ihres

Arbeitsortes oder eine frei gestaltbare Arbeitszeit, hat eine höhere Wertigkeit als eine strukturelle Flexibilität.

Dabei zeigen sich Unterschiede zwischen den Einschätzungen der Befragten in Bezug auf ihr Alter. Die bis 39-Jährigen legen im Vergleich zu den Mitarbeitern ab 40 weniger Experimentierfreude an den Tag, wollen aber mehr Einfluss auf Unternehmensentscheidungen. Dass ausgerechnet die Jüngeren weniger Freiheitsgrade für sich beanspruchen, ist erstaunlich. Denn es zeigt genau das Gegenteil dessen, was in der öffentlichen Diskussion mit dieser Generation verbunden wird: möglichst selbstbestimmt und gestaltend zu arbeiten.

Der Ruf nach Freiheit Innovationsförderliche Arbeitswelten aus Sicht der Arbeitenden

Eine Studie von Hays, der ZukunftsAllianz Arbeit & Gesellschaft e.V. (ZAAG) und der Gesellschaft für Wissensmanagement e.V. (GfWM).
Mit empirisch-wissenschaftlicher Unterstützung des Lehrstuhls für Strategie und Organisation, Prof. Dr. Isabell M. Welpe, TU München.



Download der Studie: www.hays.de/studien



Detaillierte Charts zu den wichtigsten Ergebnissen der Studie finden Sie auf www.haysworld.de