

Manager in Not

Alles. Überall. Sofort.

 Lesen 4 Minuten

Unternehmen stehen unter enormem Druck: Das Arbeitsumfeld verändert sich rasant: neue Anwesenheitsmuster, die Forderung der Investoren nach Wachstum und Produktivität, neue Technologien sowie die psychischen Bedürfnisse der Mitarbeitenden fordern Aufmerksamkeit. Um dies zu bewältigen und Unternehmenspläne umzusetzen, ist die mittlere Führungsebene gefragt. Gestiegene Erwartungen seitens der Angestellten erhöhen den Druck zusätzlich und insgesamt soll mit weniger Ressourcen mehr erreicht werden. Laut einer Gallup-Umfrage aus dem Jahr 2023 haben 64 % der mittleren Führungskräfte zusätzliche Aufgaben übernommen. Mehr als die Hälfte gab an, dass ihre Teams neu strukturiert wurden und ihnen weniger Ressourcen mit weniger Erfahrung zur Verfügung stehen.

„Die meisten Führungskräfte lieben ihre Arbeit und ihre Mitarbeitenden – aber das Arbeitsumfeld wird immer intensiver. Die Arbeitsanforderungen an Führungskräfte sind momentan sehr hoch.“

GALLUP RESEARCHER BEN WIGERT

Mittlere Führungskräfte leiden mehr als leitende Führungskräfte.

SIE SIND:

12% weniger engagiert.

7% weniger produktiv.

9% weniger wahrscheinlich, über ein gutes Wohlbefinden zu berichten.

8% weniger mit der Unternehmenskultur verbunden.

14% eher bereit für einen Jobwechsel.

Privatsphäre: Mittlere und leitende Führungskräfte haben andere Prioritäten.

Alle sind sich einig: Privatsphäre ist wichtig. Was mittlere Führungskräfte brauchen, und das, was leitende Führungskräfte priorisieren, ist aber nicht deckungsgleich.

66% der mittleren Führungskräfte betrachten Privatsphäre als oberste Priorität. Die Geschäftsführung sieht sie erst an vierter Stelle nach anderen Optimierungsfeldern wie Zusammenarbeit, Wohlbefinden und Fokus.

Gleiches Penum. Weniger Privatsphäre.

Mittlere Führungskräfte absolvieren gleich viele Meetings wie leitende Führungskräfte - weit mehr als die ihnen unterstellten Mitarbeitenden. Sie sind jedoch deutlich unzufriedener mit ihrem Zugang zu Bereichen, die Fokus und Zusammenarbeit unterstützen.

Leitende Führungskräfte haben oft private Büros oder Zugang zu Privatsphäre; mittlere Führungskräfte arbeiten mit ihren Teams in Großraumbüros.

46% der Zeit verbringen mittlere Führungskräfte mit Zusammenarbeit.

48% der Zeit verbringen obere Führungskräfte mit Zusammenarbeit.

69% der mittleren Führungskräfte geben an, keinen Zugang zu Privatsphäre zu haben.

56% der leitenden Führungskräfte geben an, keinen Zugang zu Privatsphäre zu haben.

33% der mittleren Führungskräfte sind unzufrieden mit dem Büro.

23% der leitenden Führungskräfte sind unzufrieden mit dem Büro.

Das Ergebnis: Leitende Führungskräfte gehen lieber ins Büro, weil ihre Bedürfnisse besser erfüllt werden.

Keine Mitsprache fürs mittlere Management.

Führungskräfte der mittleren Ebene wissen um die hohen Erwartungen, die an sie gestellt werden, fühlen sich bei der Frage eines effektiven Arbeitsumfelds aber nicht gehört.

49% von ihnen geben an, dass sie bei der Bürogestaltung nicht oder wahrscheinlich nicht einbezogen werden.

Unternehmen können über die Arbeitsplatzgestaltung Leistung und Wohlbefinden ihrer Führungskräfte steigern. Ein vielfältiges Raumangebot im Teambezirk fördert das Gemeinschaftsgefühl, wodurch Vertrauen und Wohlbefinden steigen. Verschiedene Privatsphäreoptionen für Aufgaben, die Fokus oder Austausch erfordern, helfen Stress abzubauen und Führungskräfte wie Mitarbeitende können bessere Arbeit leisten.

„Unsere Studie zeigt, dass manche Aufgaben schwieriger sind, wenn wir getrennt arbeiten. Erst ein Arbeitsumfeld, das Gemeinschaft, Zusammenarbeit, Kreativität und Unternehmenskultur fördert, kann das Potenzial von Führungskräften und ihren Teams ganz freisetzen.“

BEN WIGERT, GALLUP