

Studie: Wahrnehmung zwischen Führungskräften und Mitarbeitern klappt auseinander

Stuttgart, 27. April 2021 — Eine aktuelle Studie von „The Workforce Institute by UKG“ zeigt, dass Vertrauen unter deutschen Arbeitnehmern ein knappes Gut ist. Eine zentrale Erkenntnis ist die Diskrepanz in der Wahrnehmung zwischen Mitarbeitern und Führungskräften, wenn es um das Thema Vertrauen am Arbeitsplatz geht: Nur ein Drittel der Führungskräfte in Deutschland (31 Prozent) vertrauen ihren Mitarbeitern von Beginn an. Bei den Mitarbeitern sieht das Bild noch drastischer aus: Nur 21 Prozent von ihnen glauben, dass ihnen nach der Einarbeitungsphase Vertrauen entgegengebracht wird. Das geringe Vertrauen spiegelt sich auch in der aktuellen Arbeitssituation wider: dem Homeoffice. Wenn es um Remote-Arbeit geht, vertraut nur ein Drittel der Führungskräfte (34 Prozent) darauf, dass die Mitarbeiter produktiv sind. Gleichzeitig haben nur 22 Prozent der Mitarbeiter das Gefühl, dass ihnen vertraut wird, wenn sie remote arbeiten.

Auf die Frage, auf welche Weise eine vertrauensvolle Beziehung aufgebaut werden kann, unterscheiden sich die Antworten stark zwischen den Hierarchieebenen. Führungskräfte nannten Verlässlichkeit (63 Prozent), das Erbringen von qualitativ hochwertiger Arbeit (54 Prozent) und Ehrlichkeit in Bezug auf Projekte und Situationen (42 Prozent) als die Top-3-Möglichkeiten, wie Mitarbeiter ihr Vertrauen gewinnen können. Für diese steht ebenfalls Verlässlichkeit an erster Stelle (67 Prozent), gefolgt von 38 Prozent, die sich wünschen, dass ihr Vorgesetzter ihre Arbeit lobt, und 31 Prozent, die wollen, dass ihre Ideen von ihrem Vorgesetzten berücksichtigt werden.

Vertrauen – voraussetzen oder verdienen?

Auch bei der Frage, ob Führungskräfte ihren Mitarbeitern vertrauen, wenn es darum geht, eigene Entscheidungen zu treffen – ohne oder mit wenig Absprache –, zeigen sich große Unterschiede in der Wahrnehmung. Während 71 Prozent der Mitarbeiter das Gefühl haben, ihre täglichen Aufgaben ohne weitere Rücksprache erledigen zu können, stimmt nur etwas mehr als die Hälfte (54 Prozent) der Führungskräfte dieser Aussage zu. Ähnlich sieht es aus, wenn es um die Planung dieser Aufgaben geht (61 Prozent Mitarbeiter, 47 Prozent Führungskräfte).

Das wirft die interessante Frage auf, ob sich Mitarbeiter das Vertrauen am Arbeitsplatz verdienen müssen oder ob das Unternehmen einen Vertrauensvorschuss geben muss. Laut den Ergebnissen gehen die Meinungen von Mitarbeitern und Führungskräften genau in der Mitte auseinander: 50 Prozent sind der Ansicht, dass Vertrauen vom Mitarbeiter verdient werden muss, während die andere Hälfte meint, dass Vertrauen eine Voraussetzung bei der Einstellung sein sollte.

„Diese Ergebnisse sind ernüchternd, denn hier geht es um die Zufriedenheit und das Engagement der Mitarbeiter“, sagt Wieland Volkert, Country Manager DACH und Niederlande bei UKG. „Es ist kein Geheimnis, dass Vertrauen eine Grundvoraussetzung für Unternehmen ist und einen erheblichen Einfluss auf den Erfolg eines Betriebs hat. Ich glaube, dass Vertrauen der Kitt ist, der ein Unternehmen zusammenhält, und der Boden, auf dem Veränderungen, Prozesse, Ideen und Innovationen gedeihen.“

Der Einfluss von Vertrauen im Unternehmen

Wie wichtig Vertrauen am Arbeitsplatz ist, zeigen die Angaben von Führungskräften und Mitarbeitern über den Einfluss davon auf ihr Arbeitsleben. Laut ihnen hat Vertrauen einen "sehr großen" oder "großen" Einfluss auf:

- ihr Engagement bei der Arbeit (65 Prozent)
- das Zugehörigkeitsgefühl am Arbeitsplatz (62 Prozent)
- die Produktivität bei der Arbeit (61 Prozent)
- ihr mentales Wohlbefinden (56 Prozent)
- die Karrierewahl (50 Prozent)

Vertrauen am Arbeitsplatz wirkt sich sogar auf die Mitarbeiterbindung aus – mehr als ein Drittel (32 Prozent) aller Befragten gab an, einen Arbeitgeber vor allem wegen mangelnden Vertrauens verlassen zu haben, und 25 Prozent haben eine freie Stelle aus diesem Grund nicht an Bekannte oder Verwandte weiterempfohlen.

„Die Studie zeigt, wie unterschiedlich Mitarbeiter und Führungskräfte das Thema Vertrauen am Arbeitsplatz wahrnehmen, obwohl dessen enorme Bedeutung für verschiedene Bereiche des Arbeitslebens offensichtlich ist“, sagt Chris Mullen, Executive Director von The Workforce Institute by UKG. „Führungskräfte müssen erkennen, dass beidseitiges Vertrauen am Arbeitsplatz einen unglaublichen Einfluss auf den Gesamterfolg eines Unternehmens hat. Sie sollten Maßnahmen zur Förderung einer Kultur des Vertrauens als Grundlage der Unternehmenskultur und der Employee Experience treffen.“

Über The Workforce Institute by UKG

The Workforce Institute by UKG bietet Forschung und Ausbildung zu kritischen Themen rund um den Arbeitsplatz, mit denen Unternehmen weltweit konfrontiert sind. Durch die Zusammenführung eines globalen Konsortiums von Vordenkern aus den Bereichen HR und Workforce Management ist der Thinktank einzigartig positioniert, um Unternehmen mit praktischen Ideen zur Optimierung des Arbeitsplatzes im 21. Jahrhundert zu unterstützen und gleichzeitig eine wichtige Stimme für die Mitarbeiter, einschließlich der Angestellten und Arbeiter, zu sein. Die Forschungs- und Bildungsarbeit des Workforce Institute, das 2007 gegründet wurde, macht sich zum Ziel, den Ausgleich zwischen den Bedürfnissen und Wünschen der unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen und den Interessen der Unternehmen zu schaffen. So können Fehlzeiten bewältigt, Burnout vorgebeugt, gerechte Arbeitsmodelle entwickelt und Führungskräfte gestärkt werden – alles, um inspirierte Leistungen zu fördern. The Workforce Institute gibt Bücher, Podcasts, Umfragen, Blogs und jährliche Arbeitsplatzprognosen heraus. Für weitere Informationen besuchen Sie www.workforceinstitute.org und beteiligen Sie sich an der Konversation unter [@WF_Institute](https://twitter.com/WF_Institute) auf Twitter.

Methodik der Umfrage

Die Forschungsergebnisse basieren auf einer Umfrage, die von Savanta, Inc. für Workplace Intelligence im Auftrag von The Workforce Institute by UKG im Juni 2020 durchgeführt wurde. Für diese Umfrage wurden 3.903 nationalen und internationalen Befragten allgemeine Fragen gestellt, um die Einstellungen von Führungskräften und Mitarbeitern zu den Themen Vertrauen am Arbeitsplatz, digitale Transformation und Krisenreaktion/bzw. -management zu untersuchen. Die Studie richtete sich an Personen im Alter zwischen 18 und 55 Jahren. Die Befragten wurden über verschiedene Mechanismen und über unterschiedliche Quellen rekrutiert, um den Panels beizutreten und an den Marktforschungsumfragen teilzunehmen. Alle Panelteilnehmer haben ein Double-Opt-In-

Verfahren durchlaufen und füllten durchschnittlich 300 Profilierungsdatenpunkte aus, bevor sie an den Umfragen teilnahmen. Die Befragten wurden per E-Mail zur Teilnahme eingeladen und erhielten dafür einen kleinen finanziellen Anreiz. Die Ergebnisse einer jeden Stichprobe unterliegen einer Stichprobenvariation. Das Ausmaß der Variation ist messbar und wird durch die Anzahl der Interviews und die Höhe der Prozentwerte, die die Ergebnisse ausdrücken, beeinflusst. In dieser speziellen Studie stehen die Chancen bei 95 zu 100, dass ein Umfrageergebnis nicht um mehr als 1,6 Prozentpunkte (plus oder minus) von dem Ergebnis abweicht, das sich ergeben würde, wenn mit allen Personen der Grundgesamtheit, die durch die Stichprobe repräsentiert wird, Interviews durchgeführt worden wären.

© 2021 UKG Inc. Alle Rechte vorbehalten. Eine vollständige Liste der UKG-Marken finden Sie unter www.ukg.com/trademarks. Alle anderen Marken, falls vorhanden, sind Eigentum der jeweiligen Inhaber. Alle Spezifikationen können sich ändern.

Medienkontakt:

Nina Grenningloh Reyes
UKG (PeopleDoc Germany GmbH)
Königstraße 26
70173 Stuttgart
nina.grenninglohreyes@ukg.com
+49 (0)711/273500-40

Inka Hause
Storymaker Agentur für Public Relations GmbH
Derendinger Straße 50
72072 Tübingen
i.hause@storymaker.de
+49 (0)7071/93872-220