Engagiert gegenüber dem Arbeitgeber

Wie verändert sich das Commitment der Mitarbeitenden in wirtschaftlich schwierigen Zeiten? Dies will die Befragung für den Swiss Arbeitgeber Award nebst anderem herausfinden.

© PIXABAY.COM

Mitarbeitende halten den Arbeitgebern während der Krise die Treue. Sie bewerten sie allerdings auch hinsichtlich ihrer «Krisenfähigkeit».

VON THOMAS BERNER

Die Coronapandemie setzt viele Unternehmen nicht nur wirtschaftlich unter Druck, sondern stellt sie auch organisatorisch vor Herausforderungen. Wie wirkt sich dies auf das Commitment der Mitarbeitenden gegenüber ihren Arbeitgebern aus? Bewerten Angestellte ihre Chefs in Krisenzeiten anders als unter «Normalbedingungen»? Diese und ähnliche Fragen lassen sich mit der seit dem Jahr 2000 jährlich durchgeführten Mitarbeiterbefragung für den Swiss Arbeitgeber Award analysieren. «2020 haben wir natürlich auch ein paar Fragen zur Covid-19-Situation eingebaut», erläutert Andras Kovacs, Leiter des Bereiches Entwicklung bei icommit GmbH, dem Institut, das die Befragung entwickelt hat und durchführt.

Kovacs befasst sich in seiner Funktion mit allen Themen rund um Arbeitswelten und Organisationsentwicklung. «Was wir jetzt schon sagen können: Trotz Coronakrise wurde das Commitment der Mitarbeitenden gegenüber ihren Arbeitgebern nicht erschüttert. In Organisationen, wo Mitarbeitende feststellen, dass gut mit der Krise umgegangen wird, ist sogar die Zufriedenheit gestiegen. Auch weniger zufriedene Mitarbeitende bekennen sich nach wie vor zu ihren Arbeitgebern – wohl in der Hoffnung, dass sich die Rahmenbedingungen wieder zum Guten verändern werden», fasst Kovacs zusammen. Er räumt allerdings ein, dass die Zeiten aktuell natürlich schwierig sind, um kurzfristig eine Job-Alternative zu finden.

Teams funktionieren auch im Homeoffice

Spannend ist für den Experten aber eine andere Erkenntnis: «Wir beobachten, wie sich eine Art ‹unbewusste Kompetenz› bemerkbar gemacht hat.» Was bedeutet dies? «Festmachen lässt sich dies daran, dass früher alles, was mit neuen Arbeitsmodellen in Zusammenhang stand, von Führungskräften eher kritisch angesehen wurde. Nun, durch den gestiegenen Leidensdruck, wurde erkannt, dass diese Kritik eigentlich fehl am Platz war: Die Organisationen haben sehr flexibel auf die neuen Rahmenbedingungen reagiert. Kompetenzen, die noch zurückgehalten wurden, haben nun ihr Potenzial voll entfalten können», erläutert Andras Kovacs.

Aber sind das nicht nur «Schönwetter-Erkenntnisse» von Firmen, die von der Krise nicht direkt getroffen worden sind? Kovacs gibt zu, dass beim ersten Lockdown viele Befragungsprojekte gestoppt worden sind. Bei der zweiten Welle wiederholte sich dies allerdings nicht. «Jetzt stellen wir sogar eine steigende Nachfrage fest», so Kovacs. Diese Feststellung deutet darauf hin, dass die Unternehmensleitung ein Bedürfnis hat zu messen, wo die Organisation mit all ihren Mitarbeitenden steht. «Das Vertrauen der Geschäftsleitung in ihre Mitarbeitenden wird als Faktor immer wichtiger.» Das wirkt sich auch auf den Teamgedanken positiv aus. «Die Einflussgrösse ‹Team› hat während der Krise kaum gelitten», stellt Andras Kovacs fest. Ist das nicht ein Widerspruch zur «Homeoffice-Müdigkeit», weil man den direkten Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen vermisst? Das bestreitet Kovacs nicht, doch das betreffe die soziale und emotionale Ebene, und diese werde in der Studie nicht abgefragt. Vielmehr gehe es um die Funktionalität von Teams: «Auch wenn Teammitglieder in ihrem Homeoffice sitzen, werden Aufgaben und Problemstellungen nach wie vor gemeinsam gelöst.» Eine grosse Rolle spiele dabei die Unterstützung durch digitale Tools. «Das digitale Know-how in Unternehmen wurde massiv erweitert», hält Andras Kovacs fest und sieht darin eine entscheidende Basis für die Zukunft der Organisationen.

Organisationen verändern

Weiter entscheidend sei gemäss Andras Kovacs die verstärkte Einbindung von Mitarbeitenden in die Unternehmenslenkung, das heisst der allmähliche Abschied von hierarchischen Strukturen. «Führungskräfte müssen dazu übergehen, immer mehr Entscheidungsbefugnisse an Mitarbeitende zu delegieren. Das setzt aber voraus, dass einerseits Mitarbeitende wirklich Verantwortung übernehmen wollen, anderseits die Führungskräfte bereit sind, loszulassen. Organisationen, die diese Veränderung schnell schaffen, werden in Zukunft die Nase vorn haben.» Damit dies gelingt, brauche es zuerst aber eine Enttabuisierung des Redens über Macht und Einfluss. «Mitarbeiterbefragungen helfen, solche Themen ‹besprechbar› zu machen», sagt Andras Kovacs.

Weitere Informationen und Anmeldung zum Swiss Arbeitgeber Award unter https://swissarbeitgeberaward.ch/.