Veröffentlicht auf Presseportal Schweiz - Presse und Medienmitteilungen (https://www.presseportal-schweiz.ch)

21.09. 2017

Schweizer Unternehmen haben Mangel an Führungsnachwuchs

Von PPS



Robert Half hat 100 Manager befragt:
Was sind die attraktivsten Aspekte Ihrer Führungsposition?

Entscheidungsbefugnis	48 %
Teammanagement	43 %
Einfluss auf Geschäftsentscheidungen	41 %
Wissenstransfer	27 %
Berufliche/persönliche Entwicklung	27 %
Hohes Gehalt	26 %
Arbeitsbereich	26 %
Ausspielen meiner Stärken	25 %
Mehr Flexibilität	23 %
Image/soziale Bedeutung	13 %
Keine Besonderheiten, es ist ein Job wie jeder andere auch	1 %

Quelle: Robert Half, Arbeitsmarktstudie 2017, Befragte: 200 Manager in der Schweiz, Mehrfachnennungen möglich

Bild Rechte
Robert Half

(Zürich)(PPS) **Für das Desinteresse vieler Mitarbeiter an einer Führungsposition sehen Schweizer Manager sechs Gründe: Sie möchten keine zusätzliche Verantwortung übernehmen (78 %), halten eine gute Work-Life-Balance für wichtiger als ein höheres Gehalt oder eine gehobenere Position (63 %) und bevorzugen Fachlaufbahnen anstelle von Chefposten (50 %). Ausserdem denken die Führungskräfte, dass vielen Angestellten das Geschäftstempo zu hoch (45 %) ist, ihnen die Motivation fehlt (30 %) oder es an Trainings- und Mentoringprogrammen mangelt, die sie unterstützen könnten (28 %). Das zeigt die Arbeitsmarktstudie des auf Fach- und Führungskräfte spezialisierten Personalvermittlers Robert Half, für die 200 Personalverantwortliche in der Schweiz befragt wurden.**

„Nicht nur Fachkräfte sind schwer zu finden, auch an Nachwuchs für Managementpositionen mangelt es den Schweizer Unternehmen. Immer häufiger werden daher Interim Manager eingesetzt“, sagt Yeng Chow, Senior Manager bei Robert Half in Zürich. „Sie bringen Erfahrung und neue Perspektiven ins

Unternehmen ein. Dennoch sollten sich Unternehmen bewusst sein, dass Interim Manager besonders in Führungspositionen keine Dauerlösung darstellen. **Führungspositionen** sollten in Festanstellung besetzt werden, um die für den Geschäftserfolg nötige Kontinuität zu gewährleisten."

Für die 200 befragten Manager sind die attraktivsten Aspekte an ihrer Position die grosse Entscheidungsbefugnis (48 %), das Teammanagement (43 %) und ihr Einfluss auf Geschäftsentscheidungen (41 %). Das sind Bereiche, bei denen der Nachwuchs oft bereit ist, Abstriche zu machen.

Veränderte Mitarbeiterbedürfnisse wirken sich auf Arbeitsmodelle aus

„**Unternehmen** sollten gezielt dazu beitragen, das Interesse der Mitarbeiter an Managementjobs zu wecken und die nötigen Rahmenbedingungen dafür schaffen. Eine gute Work-Life-Balance wird hoch geschätzt. Unternehmen können die Erfüllung dieses Anspruchs, etwa durch flexible Arbeitszeiten oder das Angebot von Home Office, ermöglichen und damit die Hemmschwelle der Angestellten vor mehr Verantwortung senken", sagt Yeng Chow. „Darüber hinaus können Mentoring und Programme für die Führungskräfteentwicklung Nachwuchsmanagern Unterstützung anbieten."

Über die Arbeitsmarktstudie:

Die von Robert Half entwickelte Arbeitsmarktstudie wird jährlich in zwölf Ländern erhoben: Australien, Belgien, Brasilien, Chile, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Neuseeland, Niederlande, Österreich, Schweiz, Vereinigte Arabische Emirate. Die Befragung wurde im Januar 2017 von einem internationalen, unabhängigen Meinungsforschungsinstitut unter 100 Managern in der Schweiz durchgeführt. Weitere Ergebnisse der Studie senden wir Ihnen auf Anfrage gerne zu.

Pressekontakt:

Robert Half
Herzog-Wilhelm-Strasse 26
80331 München

Kategorie
Handel & Finanzen & Wirtschaft

Source URL: *https://www.presseportal-schweiz.ch/pressemeldungen/schweizer-*

unternehmen-haben-mangel-fuehrungsnachwuchs