

„Rebellen“ und „Rebellen“ bringen frischen Wind in Unternehmen

Hernstein Management Report: In 59 % der Unternehmen gibt es Mitarbeitende mit einer stark ausgeprägten und offen vertretenen Meinung. Sie sind wichtige Impulsgeber, können aber auch für Unruhe im Team sorgen.

Wien, am 20. Januar 2021 – Im Fokus dieses Hernstein Management Reports stehen „Rebellen“ und „Rebellen“ in österreichischen und deutschen Unternehmen, also Mitarbeitende mit einer sehr ausgeprägten Meinung, die auch für diese eintreten. In sechs von zehn Unternehmen sind diese anzutreffen. Eine Mehrheit der Führungskräfte sieht positive Auswirkungen durch ihre Präsenz, vor allem auf die Arbeitsergebnisse und Unternehmensziele. Weiters werden ihre Innovationsimpulse und das ehrliche Feedback geschätzt. Als meistgenannte Nachteile werden mögliche Belastungen für das Teamgefüge und das Verhältnis Führungskräfte und Mitarbeitende gesehen. In Summe überwiegt die positive Sichtweise auf „Rebellen“ und „Rebellen“ klar: 64 % aller Führungskräfte würden sie vermissen, sollten diese das Team verlassen. Trotz aller Wertschätzung rechnen 47 % der Führungskräfte damit, dass es „Rebellen“ und „Rebellen“ auf dem Karriereweg schwerer haben als andere Mitarbeitende.

Dazu **Mag. (FH) Michaela Kreitmayer, Leiterin Hernstein Institut für Management und Leadership:** *„Rebellen“ und „Rebellen“ sind eine wertvolle Ressource im Team und im Unternehmen, für die es starke Führungskräfte braucht. Ein gutes Gefühl zu haben, wie man mit ihnen umgeht ist notwendig, sodass die Balance im Team erhalten bleibt. Denn einerseits benötigen „Rebellen“ und „Rebellen“ Freiräume, um sich konstruktiv-kritisch entfalten zu können, andererseits bedarf es empathischer Führungsarbeit, um die Energie zu fokussieren und das Teamgefüge intakt zu halten.“*

Meiste „Rebellen“ und „Rebellen“ in der IT/Telekom-Branche

Mit 70 % der Unternehmen, die angeben „Rebellen“ und „Rebellen“ in ihren Reihen zu haben, liegt der IT- und Telekom-Sektor am deutlichsten über dem Gesamt-Durchschnitt von 59 %. An zweiter Stelle liegt das Sozial- und Gesundheitswesen mit 66 %. Im Vergleich sind im Finanzwesen in 53 % der Unternehmen diese Mitarbeitenden unterdurchschnittlich vertreten.

Positiv für die Ergebnisse, weniger gut fürs Team?

57 % der Führungskräfte sehen positive Auswirkungen von „Rebellen“ und „Rebellen“ im Team auf die Arbeitsergebnisse, 49 % auf die Unternehmensziele. 46 % sind auch der Meinung, dass das Teamgefüge von „Rebellen“ und „Rebellen“ profitiert. Jedoch orten mit 44 % fast ebenso viele hier nachteilige Wirkungen. Besonders geschätzt werden „Rebellen“ und „Rebellen“ von Vertriebsverantwortlichen, die zu 64 % positive Effekte auf die Arbeitsergebnisse sehen, zu 57 % auf die Unternehmensziele und zu 49 % auf das Team.

Deutliche Unterschiede gibt es zwischen den Geschlechtern: 61 % der männlichen Führungskräfte meinen, dass „Rebellen“ und „Rebellen“ im Team förderlich für die Arbeitsergebnisse sind. Unter ihren weiblichen Kolleginnen sind es 53 %.

Neue Blickwinkel, ehrliche Kritik und manchmal auch Unruhe

59 % der Führungskräfte schätzen an „Rebellen“ und „Rebellen“, dass sie für frisches Denken und Innovationsimpulse im Unternehmen sorgen. 23 % wollen auf ihre ehrliche Kritik nicht verzichten. Auf der anderen Seite meinen 64 %, dass von diesen Mitarbeitenden zumindest zeitweise Unruhe im Team ausgeht. 32 % der Befragten sehen Herausforderungen für die Zusammenarbeit mit der jeweiligen Führungskraft. Diese wird als zeitaufwändig und emotional anstrengend eingeschätzt.

Besonders ausgeprägt werden sowohl die Vorteile, als auch die Nachteile im Sozial- und Gesundheitswesen und im öffentlichen Sektor angesehen. Positive und negative Wahrnehmungen liegen deutlich über dem Durchschnitt.

Fast zwei Drittel würden ihre „Rebellinnen“ und „Rebellen“ vermissen

19 % der Führungskräfte in Österreich und Deutschland geben an, dass sie die „Rebellinnen“ und „Rebellen“ in ihrem Team sehr vermissen würden, weitere 45 % eher. Dabei ist auffällig, dass dieser Wert mit der Hierarchieebene steigt: Während 34 % der Inhaberinnen und Inhaber von Unternehmen die „Rebellinnen“ und „Rebellen“ in ihrem Team sehr vermissen würden, sind es unter den Angehörigen der unteren Führungsebene 16 %. Ebenfalls klar über dem Durchschnitt sind Führungskräfte mit generalistischer Verantwortung: Hier würden 26 % nur mit großem Bedauern auf ihre „Rebellinnen“ und „Rebellen“ verzichten wollen.

Ist die Rolle der „Rebellin“ bzw. des „Rebellen“ nachteilig für die Karriere?

13 % der Führungskräfte meinen, dass es „Rebellinnen“ und „Rebellen“ auf ihrem Karriereweg viel schwerer haben, weitere 34 % sind der Ansicht, dass dies eher der Fall ist. Diese Einschätzung teilen vor allem Führungskräfte ab 40 Jahren in Österreich. Unter ihnen geben 16 % an, dass sie deutliche Schwierigkeiten für „Rebellinnen“ und „Rebellen“ sehen, weitere 36 % tun dies in einem gewissen Maß. Die größten Hindernisse dürfte es im Dienstleistungssektor geben, wo 15 % der Führungskräfte meinen, dass es „Rebellinnen“ und „Rebellen“ sehr schwer haben. Am geringsten ist dieser Wert im IT- und Telekom-Bereich mit 8 %.

Mag. (FH) Michaela Kreitmayer, Leiterin Hernstein Institut für Management und Leadership zieht ein Fazit aus der Studie: *„Die Chancen und Herausforderungen sind offensichtlich, in Summe überwiegt aber klar die Wertschätzung für die Rebellinnen und Rebellen. Immerhin meinen zwei Drittel der Führungskräfte, dass sie auf diese nicht verzichten wollen. Wichtig ist, die Kommunikations- und Beziehungsebene zu pflegen, um kritische Diskussionen auf die Sachebene zu konzentrieren.“*

Über die Studie

Der Hernstein Management Report erhebt seit über 20 Jahren ein jährliches Stimmungsbild unter Führungskräften und Unternehmerinnen und Unternehmern in Österreich und Deutschland. Befragungszeitraum für die aktuelle Ausgabe: Mai 2020, befragte Personen: 1.548 Führungskräfte sowie Unternehmerinnen und Unternehmer, davon 632 in Österreich und 916 in Deutschland. Befragungsart: Online-Befragung, durchgeführt von Triple M Matzka Markt- und Meinungsforschung KG. Den vollständigen Report mit Infografiken finden Sie unter <https://www.hernstein.at/hmr>

Rückfragen & Kontakt:

Hernstein Institut für Management und Leadership, Mag. Isabelle Maurer, MSc
t +43/1/51450-5617, isabelle.maurer@hernstein.at