



Medienmitteilung

Zürich, 12. Oktober 2016

Schweizer Arbeitnehmer sparen nicht mit zynischem Verhalten

Jeder vierte Beschäftigte betrachtet Versprechen von Seiten des Unternehmens als gebrochen und für jeden Dritten ist die Beziehung zum Vorgesetzten und zu den Arbeitskollegen nicht zufriedenstellend. Das zeigen die aktuellen Ergebnisse des Schweizer HR-Barometers der Universität Zürich und ETH Zürich. Obwohl sich mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer emotional mit dem Arbeitgeber verbunden fühlen, ist Zynismus am Arbeitsplatz verbreitet, zum Beispiel in Form von abfälligen Bemerkungen und Spott.

Der diesjährige Schweizer HR-Barometer widmet sich dem Schwerpunktthema «Loyalität und Zynismus», dem Wechselspiel zwischen arbeitnehmerseitig erlebter und erbrachter Loyalität sowie dem Zynismus – einer negativen, gar spöttischen Einstellung, welche die Beschäftigten gegenüber ihren Arbeitgebern entwickeln. «Die Ergebnisse zeigen, dass es um die Loyalität der Beschäftigten grundsätzlich gut steht», sagt Prof. Bruno Staffelbach von der Universität Zürich. 54 Prozent der Arbeitnehmenden fühlen sich emotional mit dem Arbeitgeber verbunden und nur 16 Prozent der Beschäftigten setzen sich intensiv damit auseinander, ihre Stelle zu kündigen. Dennoch betrachtet jede vierte Person zumindest manche Versprechen von Seiten des Unternehmens als gebrochen und jede dritte Person beurteilt die Beziehung zum Vorgesetzten bzw. zur Vorgesetzten und zu den Arbeitskolleginnen und -kollegen als nicht vollumfänglich zufriedenstellend. «Entsprechend zeigen 60 Prozent der Beschäftigten zynisches Verhalten gegenüber dem Arbeitgeber, indem sie sich zum Beispiel missbilligend äussern», so Staffelbach.

Unternehmen können Entwicklung von Zynismus entgegenwirken

«Unternehmen können einiges tun, um der Entwicklung von Zynismus entgegenzuwirken und die Loyalität seitens der Beschäftigten zu fördern», erklärt Prof. Gudela Grote von der ETH Zürich. So haben Beschäftigte, die ihren Arbeitgeber als loyal wahrnehmen, eine höhere Bleibemotivation und zeigen weniger Zynismus. Zudem spielt auch die Arbeitsplatzunsicherheit eine zentrale Rolle. Wer befürchtet, seine Stelle bald zu verlieren, entwickelt eher eine zynische Einstellung oder ein entsprechendes Verhalten und spielt mit dem Gedanken, die Arbeitsstelle zu kündigen. Allerdings kann gemäss Prof. Grote eine gewisse Dosis Zynismus auch helfen, Missstände anzusprechen und einen gesunden Abstand zum Unternehmen zu wahren.

Diskrepanz zwischen Angebot und Erwartungen wächst

Weiter zeigen die Trendanalysen des HR-Barometers, dass die Diskrepanz zwischen Angebot und Erwartung insbesondere bei Lohn und Entwicklungsmöglichkeiten wächst. Damit Beschäftigte für unsichere Zeiten besser gewappnet sind, sollten Unternehmen die finanzielle Absicherung und vor allem auch die Arbeitsmarktfähigkeit der Betroffenen fördern. Die nötigen Massnahmen für eine systematische Laufbahnplanung wie Laufbahngespräche oder Mentoring fehlen jedoch in vielen Unternehmen weiterhin.



Geringe Eigenverantwortung für eigene Laufbahn

Bei der Karriereorientierung zeigt sich, dass Beschäftigte die Eigenverantwortung für ihre Laufbahn nur beschränkt wahrnehmen wollen. Die meisten erwarten zwar nicht, dass ihr Unternehmen ihre Karriere für sie plant und voranbringt, aber sie wünschen sich doch, dass sie lange Zeit in einem Unternehmen bleiben können. Die Notwendigkeit, mit Unsicherheiten umzugehen und sie unter Umständen sogar positiv für sich nutzen zu können, wird von einer grossen und sogar wachsenden Zahl von Beschäftigten nicht wahrgenommen. Wenn Unternehmen daran etwas ändern wollen, müssen sie grundlegend neue Herangehensweisen in der Personalentwicklung wählen. Eigenverantwortliche Karrieren können nur durch Massnahmen gestärkt werden, die sich an den Laufbahnmöglichkeiten und -bedürfnissen der Beschäftigten orientieren statt vorrangig den Interessen des Unternehmens zu dienen.

Der Schweizer HR-Barometer

Der Schweizer HR-Barometer erfasst, wie Angestellte in der Schweiz ihre Arbeitssituation erleben. Erhoben werden zum Beispiel die folgenden Themen: Gegenseitige Erwartungen und Angebote von Arbeitnehmer und Arbeitgeber als Bestandteil der Arbeitsbeziehung (psychologischer Vertrag), Praktiken des Human Resource Management wie Arbeitsgestaltung und Personalentwicklung, Führung, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmarktfähigkeit und Karriereorientierung. Die Studie wird von Prof. Gudela Grote, Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie der ETH Zürich und von Prof. Bruno Staffelbach, Inhaber des Lehrstuhls für Human Resource Management an der Universität Zürich, regelmässig herausgegeben.

Die Grundlage des HR-Barometers 2016 bildet eine Befragung von 1506 Angestellten basierend auf dem Stichprobenregister des Bundesamtes für Statistik. Die Befragung fand zwischen März und Juni 2016 in der deutsch-, französisch- und italienischsprachigen Schweiz statt. Die aktuelle Ausgabe widmet sich dem Schwerpunktthema Loyalität und Zynismus.

Der HR-Barometer 2016 entstand mit Unterstützung des Schweizerischen Nationalfonds.

Angaben zum Jahrbuch

Der Bericht steht elektronisch zum Download zur Verfügung unter www.hr-barometer.uzh.ch oder www.hr-barometer.ethz.ch.

Gudela Grote und Bruno Staffelbach (Hrsg.): Schweizer HR-Barometer 2016: Loyalität und Zynismus. Zürich 2016. Universität Zürich und ETH Zürich. ISBN 978-3-033-05885-9.

Kontakt:

Prof. Dr. Bruno Staffelbach
Universität Zürich
Lehrstuhl für Human Resource Management
Tel: +41 44 634 29 86
E-Mail: bruno.staffelbach@business.uzh.ch
Erreichbarkeit: 12.10.2016, 14:00 – 17:00 Uhr

Prof. Dr. Gudela Grote



ETH Zürich
Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie
Tel: +41 44 632 70 86
E-Mail: ggrote@ethz.ch
Erreichbarkeit: 12.10.2016, 10.00 – 14.00 Uhr

Beat Müller
Media Relations
Universität Zürich
Tel. +41 44 634 44 32
E-Mail: beat.mueller@kommunikation.uzh.ch