

## Wie ist die Akzeptanz der Co-Führung in schweizerischen Unternehmen?

### Abstract/Management Summary

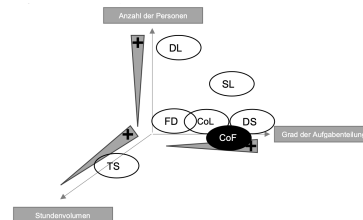
Die moderne Geschäftswelt ist durch ein dynamisches Marktumfeld und die zunehmende Komplexität gekennzeichnet. Die Unternehmen stehen vor der Herausforderung, sich schnell und flexibel auf neue Situationen einzustellen. Dieses immer vielfältigere und anspruchsvollere Umfeld macht die Arbeit der Führungskräfte noch schwieriger. Agilität, Anpassungsfähigkeit, Innovationsfähigkeit, neue Arbeitsformen und die allgemeine Komplexität erfordern ein hohes Mass an Führung. Darüber hinaus stehen die Führungskräfte unter enormem Erfolgsdruck und müssen ihrer Verantwortung gerecht werden. Traditionelle Führungsmodelle stossen oft an ihre Grenzen. Eine Antwort darauf ist die pluralistische Führung, oder genauer gesagt, die Co-Führung. Bei der Co-Management-Führung wird eine Führungsposition nicht geteilt, sondern von zwei Führungskräften vollständig übernommen. In dieser Arbeit soll vor allem untersucht werden, inwieweit diese neue und innovative Form der kooperativen Führung als zukunftsweisendes Führungsmodell akzeptiert ist. Ziel ist es, das Verständnis der kollaborativen Führung zu verbessern und relevante Ressourcen für ihre Anwendbarkeit zu identifizieren.

Die Studie basiert auf zwei Forschungsmethoden. Es wurden semistrukturierte Interviews (qualitativ) geführt, um erste Informationen zu erhalten, die dann die Grundlage für einen standardisierten Online-Fragebogen (quantitativ) bildeten. Der standardisierte Online-Fragebogen zielte darauf ab, Einstellungen, subjektive Normen und wahrgenommene Verhaltenskontrolle im Zusammenhang mit Co-Führung zu erfassen.

Die Ergebnisse der gemessenen Variablen (Einstellungen, subjektive Normen, wahrgenommene Verhaltenskontrolle und Verhaltensintention) deuten auf eine positive Einstellung zur Co-Führung in Schweizer Unternehmen hin. Die hohen Werte der subjektiven Normen und wahrgenommenen Verhaltenskontrolle deuten darauf hin, dass die Akzeptanz der kollaborativen Führung stark von sozialen und kulturellen Faktoren beeinflusst wird und dass die Mitarbeitenden von der Co-Führung einen positiven Einfluss auf ihre Arbeitsleistung und Selbstwirksamkeit erwarten. Insgesamt zeigt diese Studie, dass Einstellung, subjektive Normen und wahrgenommene Verhaltenskontrolle wichtige Prädiktoren für die Verhaltensabsicht sind, Co-Führung zu akzeptieren und zu unterstützen. Daher ist die Co-Führung eine vielversprechende Alternative zu traditionellen Führungsmodellen und bietet die Möglichkeit, wirksam auf die Herausforderungen eines dynamischen Arbeitsumfelds zu reagieren. Darüber hinaus erhöht ein geringerer Druck das innere Gleichgewicht, die mentale Balance und das Wohlbefinden. Die Studie liefert wertvolle Erkenntnisse für Unternehmen, die an der Einführung einer Co-Führung interessiert sind und bietet eine Grundlage für zukünftige Forschungen.

Abbildung:

Vergleich Plural Leadership-Modelle



**Autor:** Fabian Hari

**Referent:** Dr. Tobias Heilmann

