

„Wollen Sie zu mir Du sagen?“

Ergebnisse HR-TrendTicker No. 7/2006

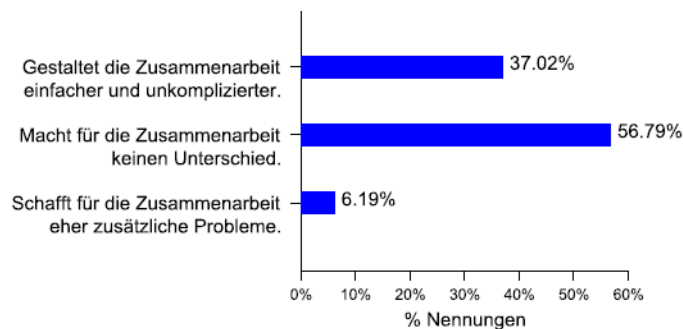
Man sagt „Du“. Zweifel kommen gelegentlich auf, wie man mit dem „Du“ im normalen Arbeitsalltag umgehen soll. Es gibt viele Unternehmen, bei denen ist das „Duzen“ Teil der gelebten Unternehmenskultur, indem sich beispielsweise alle Mitarbeitenden mit Eintritt in die Firma mit dem Vornamen ansprechen. Das "Du" könnte aber auch auf Dauer den Arbeitsprozess eher belasten als ihn zu vereinfachen. Gut möglich, dass in Zukunft in der Zusammenarbeit untereinander subtile Unterscheidungen des „intimen Duzens oder des distanzierenden Siezens“ eine grössere Rolle spielen werden. Anredekonventionen oder „Du-Kultur“ könnten Motivationsmittel oder Stolpersteine im Arbeitsklima sein.

759 Mitglieder der BGP, HR Bern und ZGP haben die Fragen unseres HR-TrendTickers beantwortet. Die Antworten in Form von Balkendiagrammen finden Sie untenstehend, die Häufigkeiten in Prozent finden Sie auf der Folgeseite.



Detailergebnisse HR-TrendTicker No. 7/2006

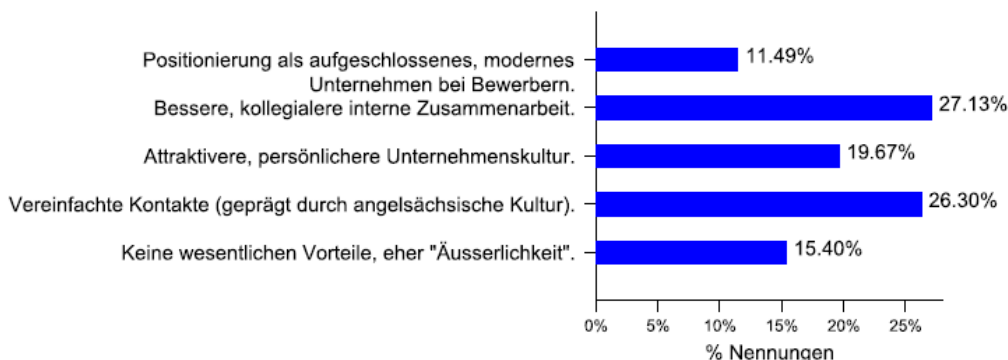
Wie halten Sie es persönlich mit dem "Duzen am Arbeitsplatz"?



Existiert in Ihrem Unternehmen eine "Usanz" oder Kultur bezüglich des „Duzens“?

	Fallzahl	% Befragte
Ja, bei uns sprechen sich alle mit Vornamen und per Du an.	157	20.69
Nein, aber in Teams/Abteilungen werden neue Mitarbeitende schnell per Du angesprochen.	381	50.20
Nein, keine offiziellen Richtlinien; die Leute handhaben es, wie sie es für richtig halten.	221	29.12
Total Nennungen	759	100.00

Falls "Ja": Welche **Vorteile** bringt die "Du-Policy" in Ihrem Unternehmen (Mehrfach-Nennung möglich)? Von den 450 Nennungen (59% der Antwortenden) wurden folgende Gewichtungen der Antworten vorgenommen:



Auf die Frage nach der Einführung einer "Du-Policy" in ihrem Unternehmen gaben deutliche 86% der Antwortenden an, keine entsprechenden Richtlinien einzuführen zu wollen.

Die Umfrage ergab, dass in den Unternehmen offenbar ein relativ entspanntes Verhältnis zur Du-Kultur herrscht. Mehr als ein Drittel der Antwortenden fand, dass ein (respektvolles) Duzen die Zusammenarbeit einfacher und unkomplizierter macht. Der Grossteil der Befragten kann zwischen dem Gebrauch des „Sie“ oder des „Du“ offenbar keinen Unterschied ausmachen. Es wird, nicht ganz überraschend, weitgehend den einzelnen Mitarbeitenden oder den Usanzen in den Abteilungen überlassen, inwieweit das Duzen angewendet wird.

Die früher eindeutigen Regeln, wer wem unter welchem Umständen das "Du" anbieten darf, gelten zwar theoretisch immer noch. Die Du-Kultur wird jedoch, wenigstens im Berufsleben, geprägt von der Branche und dem Arbeitsumfeld und gehört sogar vielfach zur Firmenidentität. Bekanntes Beispiel dazu ist Ikea Schweiz. Die meisten Firmen erwarten offenbar gute Ergebnisse einer Du-Kultur, was aber sicher einen respektvollen Umgang miteinander voraussetzt. Dabei ist das Duzen, wie Dr. David Bosshart, Leiter des Gottlieb-Duttweiler-Instituts in Rüschlikon feststellt, etwas sehr Intimes und „ein Ritual der Wertschätzung“. Er ist sogar der Überzeugung, dass in Zukunft im Umgang miteinander das Du und Sie vermehrt differenziert verwendet werden.

Wir danken allen Mitgliedern der BGP, HR Bern und ZGP, welche sich an der Umfrage beteiligt haben.

Armin Haas
Vorstand ZGP

Max Scheidegger
Geschäftsführer ZGP

Zürich, 20.01.2007