

Mitarbeiterzukunft - Entscheidung pro oder contra?

22.09.2008, 14:23 | Handel, Wirtschaft, Finanzen, Banken & Versicherungen

Pressemitteilung von: *Dietmar Laubscher Unternehmensberatung*

Bei vielen Betroffenen geht die Angst um, wenn in ihrem Zuständigkeitsbereich Maßnahmen zur Anpassung an Entwicklungen oder Verbesserung von Leistungen und Ergebnissen angekündigt werden. Dabei hat es jeder Mitarbeiter selbst in der Hand, durch sein Verhalten die eigene Zukunft zu beeinflussen.

Warum ich?

Die allgemein als lästig empfundenen Maßnahmen – meist Change Management- Projekte oder Programme zur Kostensenkung - werden als unnötige Belastung der Arbeitszeit und Angriff auf die persönliche Integrität der Betroffenen gesehen.

Bei der heute in vielen Unternehmen praktizierten Kultur der Mitarbeitereinbindung werden diesen oft weit reichende Einflussmöglichkeiten bis zur völligen Ablehnung eines Projekts zu gestanden. Über die Folgen einer Blockade sind sich allerdings nur die wenigsten im Klaren.

Die Konsequenzen soll nachfolgendes Beispiel verdeutlichen:

Täglich Brot

In einem Maschinenbau-Unternehmen mit 400 Mitarbeitern soll aufgrund der ständig steigenden Energiekosten ein Projekt zur Optimierung des dieses Sektors (Strom und Gas) durchgeführt werden, da aufgrund einer Analyse hier eine Entlastung zu erwarten ist. Der zuständige Abteilungsleiter (Ingenieur) hat alle Verträge zu den Verbrauchstarifen immer zur Zufriedenheit der Geschäftsleitung verhandelt. Weiterhin ist die gesamte Energietechnik unter seiner Federführung angeschafft und ergänzt worden.

Mit einem Projekt, in dem interne Teams oder externe Berater diesen Sektor überprüfen, sieht er seine Kompetenzen in Frage gestellt. Andererseits ist er nicht sicher, ob nicht doch Möglichkeiten zur Optimierung gefunden werden können. In diesem Fall befürchtet er für sich außer Gesichtsverlust auch Kritik seitens der Vorgesetzten und erhebliche persönliche Nachteile. Da er genügend Entscheidungskompetenz hat, lehnt er eine Untersuchung mit der Begründung ab, dass dies in seinem Bereich unnötig sei (seine Mitarbeiter wollen auch nicht). Vielmehr sollten andere Abteilungen unter die Lupe genommen werden. Die Geschäftsleitung akzeptiert dies – vorerst - zähneknirschend, sind doch damit Möglichkeiten zur Ergebnisverbesserung von vorne herein vertan.

Stärke oder Schwäche?

Die betroffenen Mitarbeiter müssen sich nun folgende Fragen stellen:

Wird mein Verhalten als Stärke oder als Schwäche angesehen? Habe ich damit dem Unternehmen genutzt oder geschadet? Kann aus meiner Entscheidung eine Anerkennung für mich abgeleitet werden? Empfehle ich mich damit für eine Beförderung?

Eine ehrliche Beantwortung dieser Fragen führt zum logischen Schluss, dass die Mitarbeiter sich selbst erheblich geschadet haben.

Das ist stark!

Entscheiden sie sich anders, wird bei Vorfinden einer optimalen Situation (was bei manchen externen Beratern dann gar nichts kostet) ihre Position bestätigt und gestärkt. Und - bei Realisierung einer Einsparung haben sie geholfen, den Gewinn ihres Unternehmens - und ihr Ansehen - zu steigern. In beiden Fällen ist ihnen eine Anerkennung sicher, da sie ihre Belange hinter die des Betriebes und der anderen Mitarbeiter gestellt haben.

Worst case

Was passiert, wenn die Geschäftsleitung auch gegen den Widerstand der bis dato verantwortlichen Person(en) das Projekt durchführen lässt (was hier geschehen ist) und eine nennenswerte Verbesserung eintritt?

Die Antwort ist auch hier einfach: außer dass die – vorher meist unbegründeten – Befürchtungen jetzt tatsächlich eintreten, ist auch noch die Glaubwürdigkeit der Betroffenen verspielt!

Fazit

Jedes Unternehmen hat außer Energie noch viele andere Bereiche – Stichwort Betriebsblindheit –, die auf eine Optimierung warten. Die Empfehlung an die Mitarbeiter kann daher nur lauten, selbst solche Projekte vorzuschlagen. Weiterhin ist dringend angeraten, dafür zu sorgen, dass wirkliches Fachwissen und auch Erfahrung für das zu optimierende Feld zum Einsatz kommen (vgl. Prof. Dr. Hans-Dietrich Hassis, Skill Management).

Portrait

Trust & Competence (T&C) ist ein Zusammenschluss spezialisierter Berater. Unser Fokus liegt auf der Erkennung und Mobilisierung versteckter Einsparpotenziale in den zentralen Sachkosten und Dienstleistungskosten. In diesen Bereichen erarbeiten wir umsetzbare Optimierungslösungen, die sofort erfolgswirksam sind.

Mit unserem Team von mehr als 40 Kostenmanagern betreuen wir von kundennahen Standorten Mandanten im deutschsprachigen Raum, speziell Deutschland und Österreich sowie Teilen Europas.

News-ID: 244433 • Views: 830 (Stand: 11.07.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/244433/Mitarbeiterzukunft-Entscheidung-pro-oder-contra.html>