

## Schlechte Führung kostet richtig Knete

10.06.2015, 18:07 | Handel, Wirtschaft, Finanzen, Banken & Versicherungen

Pressemitteilung von: *Reflect Beratung*

---



Reflect - Strategische Personalentwicklung

Schlechte Führung kostet Geld. Viel Geld. Das zeigen unter anderem die neuen Zahlen des Gallup Engagement-Index 2014. Als Entscheidungsträger oder verantwortlicher Personalentwickler können Sie dennoch eine Menge tun, um Verbesserungen zu erreichen.

Dass Menschen überwiegend aufgrund der (Duft-) Marke eines Unternehmen angelockt werden und es aufgrund schlechter Führung verlassen, ist ein bekanntes Phänomen, nicht nur unter Personalern. Leider noch nicht weitverbreitet genug, mag man angesichts des demographischen Wandels und der beinahe historischen Anzahl offener Stellen in Deutschland vermuten. Entscheidungsträger bitte aufwachen - immer noch wird zuviel schlechte Führung einfach toleriert und darüber hinweggesehen (Motto: „Der ist halt so, was soll man machen.“). Laut der neuesten Befragung von Gallup (2015, Studie senden wir gerne zu) haben 42 Prozent der emotional nicht gebundenen Mitarbeiter in den vergangenen 12 Monaten erwogen, das Unternehmen wegen ihres Vorgesetzten zu verlassen, 13 Prozent waren es unter den Mitarbeitern mit geringer Bindung. Ein Viertel aller befragten Mitarbeiter hat diesen Schritt schon einmal in ihrem Berufsleben vollzogen und die eigene Stelle wegen des Chefs gekündigt, um sich besser zu fühlen. Und 39 Prozent der nicht Gebundenen würden ihren Chef sofort entlassen, wenn sie könnten, s. die folgende Abbildung.

Wahrlich kein zufriedenstellendes Zeugnis für Führungskräfte. Als unmittelbare Folge entstehen Kosten, die sich schlecht wegdiskutieren lassen: Für Fehltag aufgrund psychischer Belastungen, niedriges Engagement, Zunahme unerwünschter Fluktuation, indirekte Kosten durch geringere Kreativität und Verbesserungsvorschläge usw. usw. Um nur eine konkrete Zahl zu nennen: Allein aufgrund der Fehltag entstehen einem Unternehmen mit 2.000 Mitarbeitenden

Kosten in Höhe von rund 1,3 Mio Euro (Quelle: ebd). Nicht auszurechnen, was passieren würde, wenn man dieses Geld sinnvoll investieren würde, bspw. in eine professionelle Personalentwicklung, die auf Augenhöhe mit der Geschäftsleitung agiert und nicht nur alle paar Jahre ein Führungstraining durchführen lassen darf.

Was können Sie also tun?

Als Entscheidungsträger sollten Sie die Zahlen ernst nehmen und einen Benchmarkvergleich durchführen lassen. Wie schneiden Sie im Vergleich ab? Wo liegen die Stärken Ihres Unternehmens, wo die Schwächen? Wieviel direkte und indirekte Kosten ergeben sich daraus? Demgegenüber stellen Sie die Budgets, die Sie für Personalentwicklung ausgeben. In welchen Feldern agiert Ihre Personalentwicklung schon? Wird an den Stellen angesetzt, die einen wirklichen Hebel haben? Reicht das Budget überhaupt aus, eine wirkungsvolle Personalentwicklung aufzubauen oder sparen Sie an der falschen Stelle? Wird innerhalb Ihrer Personalentwicklung langfristig und strategisch orientiert gearbeitet oder nur dem neuesten Trend nachgegangen?

Als verantwortlicher Personalentwickler sollten Sie die Zahlen ebenfalls als Grundlage nehmen. Sie eignen sich wunderbar für eine Präsentation vor der Geschäftsleitung. Versuchen Sie, an die entsprechenden Zahlen in Ihrem Unternehmen zu kommen, um ebenfalls einen Benchmarkvergleich durchführen zu können. Ziehen Sie Vergleiche in zweierlei Richtung: Einmal gegenüber den Werten aus der Studie und zum anderen zu Ihrer Branche. Wie hoch sind die Fehlzeiten? Wie hoch ist die Fluktuation in Ihrem Unternehmen? Wieviele Verbesserungsvorschläge werden eingebracht? Wie zufrieden und engagiert sind die Mitarbeiter? Unterziehen Sie dann Ihren Verantwortungsbereich einer kritischen und schonungslosen Analyse, bevor es andere tun. Agieren Sie proaktiv und engagieren Sie einen externen Anbieter, um unabhängige Ergebnisse zu erhalten und Ihre Wahrnehmung zu reflektieren. Führen Sie soweit möglich eine Wirtschaftlichkeitsberechnung durch, um den Nutzen (ROI) Ihrer Arbeit aufzeigen zu können.

Am Ende sollten alle etwas davon haben: Die Entscheidungsträger, weil die Zahlen besser sind und die Menschen gesünder, die Mitarbeiter, weil es ihnen besser geht, die Personalentwickler, weil sie wertschöpfend arbeiten können und die Kunden, weil sie freundlicher bedient werden.

## Portrait

Das Wesen unserer Arbeit erkennen Sie bereits in unserem Namen: Reflect steht für den Prozess reflektierten Handelns – gemeinsam mit Ihnen als Kunde. Denn durch gezielte Reflexion entstehen neue Perspektiven: Menschen können sich besser in die Lage anderer hineinversetzen. Der Blick kann sich mehrdimensionalen Lösungen öffnen. Der eigene Horizont erweitert sich. Und wo vorher keine Lösung mehr sichtbar oder denkbar war, entstehen herausragende Ideen und Optionen.

Damit aus Chancen Fakten werden, begleitet Reflect den gesamten Prozess des Gewährwerdens und Sichtbarmachens von Verhalten. Dabei analysieren wir unterschiedliche Wahrnehmungen und besprechen diese mit Ihnen. Bei der professionellen Auseinandersetzung mit der eigenen Person erkennen Sie dann ihre eigenen Verhaltensmuster sowie die der Organisationen, in denen sie leben und arbeiten. Sie lernen, zwischen funktionalen und dysfunktionalen Mustern ihres Handelns zu unterscheiden und beginnen damit, Ihre verborgenen Potenziale zu entfalten.