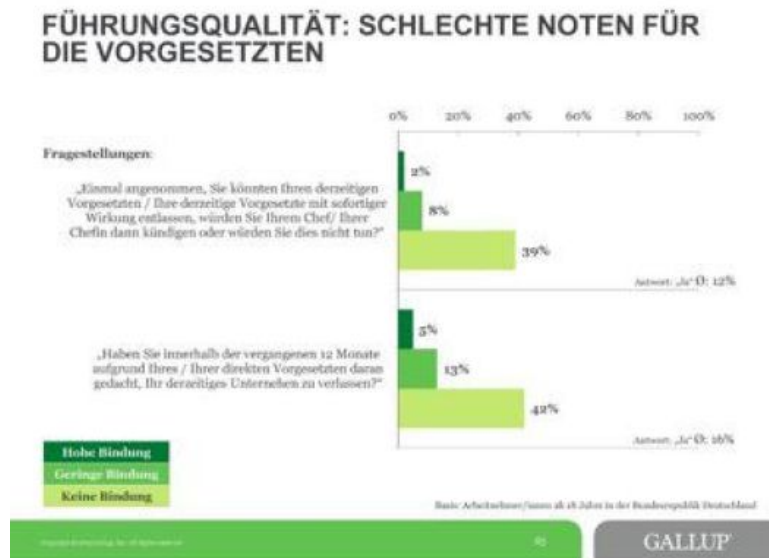


Schlechte Führung kostet richtig Knete

27.03.2017, 18:50 | Handel, Wirtschaft, Finanzen, Banken & Versicherungen

Pressemitteilung von: *Reflect Beratung*



Reflect | Strategische Personalentwicklung | Führung kostet richtig Knete

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

Dass Menschen überwiegend aufgrund der (Duft-) Marke eines Unternehmens 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 einer Befragung von Gallup 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. 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. Ein Benchmarkvergleich bringt eventuell klarere Fakten, wo ihr Unternehmen steht. 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 und engagierter bedient werden.

Ingo Kallenbach, Reflect | Strategische Personalentwicklung

Portrait

REFLECT wurde während des Studiums von engagierten Studenten der Universität Landau im Jahre 1995 gegründet. Ingo Kallenbach war einer davon. Heute besteht REFLECT aus einem Team von Experten und Expertinnen mit überwiegend psychologisch-pädagogischen, medizinischen und kaufmännischen Hintergründen. Jeder einzelne von ihnen besitzt hervorragende Kenntnisse und Fähigkeiten in seinem jeweiligen Arbeitsfeld und ist Teil der ganzheitlichen Lösungen für Ihr Unternehmen.

REFLECT steht seit seiner Gründung für den begleiteten und reflektierten Prozess des Handelns in Unternehmen. Dabei betrachten und gestalten wir gemeinsam mit unseren Kunden das, was Unternehmen auszeichnet und antreibt: Strategie, Struktur und Kultur. Als strategische Personalentwickler orientieren wir uns klar am Bedarf des Kunden. Daher spiegeln und analysieren wir immer erst die spezifische Situation des Kunden und entwickeln auf dieser Basis fundierte Lösungen.

REFLECT -Berater: Tina Christiansen, Alexandra Cornelius, Tina Dieterich, Angela Donath, Katrin Huber, Rainer

Hußmann, Ingo Kallenbach, Anja Kirchgessner, Dr. Gottfried Kommescher, Sven Lakner, Dr. Monika Nitsch-Kirsch, Wolfgang Sauer, Jan von Nida, Prof. Frank Widmayer, Florian Winhart, Justus Böckheler, Lara Wilhelms.

News-ID: 944780 • Views: 471 (Stand: 02.08.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/944780/Schlechte-Fuehrung-kostet-richtig-Knete.html>