

BOBKAS BUSINESS – 10/2014

Menschen kommen zu Unternehmen und verlassen Vorgesetzte

Nur 16 Prozent der Beschäftigten in „Deutschland sind bereit, sich freiwillig für die Ziele ihrer Firma einzusetzen. 67 Prozent leisten Dienst nach Vorschrift und 17 Prozent sind emotional ungebunden und haben innerlich bereits gekündigt“, so die Erkenntnisse der aktuellen Gallup-Studien.

Diese Zahlen schockieren auf Grund der zunehmend existenzielleren Folgen. Denn mangelnde emotionale Bindung an den Arbeitgeber bedingt grundsätzlich eine stark erhöhte Wechselbereitschaft und birgt so ein Kostenrisiko für den Unternehmer durch z.B. den Know-How Verlust, Anwerbekosten für neue Mitarbeiter und deren mehrmonatige Einarbeitung sowie die Demotivation und damit oft einhergehende Produktivitätsverluste bei den verbleibenden Mitarbeitern - im Worst-Case entsteht Diskontinuität bei Kunden und impliziert deren Abwanderung. Höhere Bindung bewirkt also besseren Service am Kunden und erhält zugleich die Wettbewerbsfähigkeit, da nur 14 % derjenigen ohne emotionale Bindung auch Produkte/Dienstleistungen des eigenen Unternehmens weiterempfehlen. Mangelnde Loyalität vorzuhalten, mag das eigene Ego beruhigen, jedoch keine Abhilfe schaffen. Die Mehrheit der Arbeitnehmer steigt hochmotiviert in das Unternehmen ein, wird dann illusioniert, üchtet sich in die Erfüllung ihrer Pflichten und kündigt im Worst-Case innerlich. Hier ist der direkte Vorgesetzte gefragt, oftmals die zweite Reihe im Unternehmen - Bereichs- und Abteilungsleitung. Mitarbeiter müssen nachhaltig Wertschätzung spüren, müssen sich aktiv eingebunden fühlen in Entscheidungsprozesse - ihre Meinung und Ideen ernst genommen werden vom Vorgesetzten. Bloße Schaufenstermaßnahmen wie das Sommerfest neutralisieren keineswegs die unterjährige Behandlung durch den direkten Vorgesetzten.

Spielregeln: Echte persönliche Erreichbarkeit gewährleisten - Kritik offen aussprechen lassen - Entscheidungsprozesse transparent für alle machen - Stabilität für den Augenblick und Hoffnung für die Zukunft repräsentieren. Vorgesetzte müssen ihre Mitarbeiter also wieder glänzen lassen dürfen, ohne damit Einbußen in der eigenen Wahrnehmung oder der Leistungsbeurteilung durch den Unternehmer / Geschäftsführer fürchten zu müssen. So entsteht echte Innovationskraft von innen heraus mit eindeutigem Resultat: 45 Prozent mehr Verbesserungsvorschläge, 89 Prozent davon bewirken direkte Einsparungen, Mehrumsätze oder ermöglichen eine höhere Effizienz.

*Auszug aus Netzwerk Sübaden -
www.netzwerk-suedbaden.de*



TOBIAS BOBKA

Dipl.-Betriebswirt (DH)

BOBKAS BUCH



“Was Unternehmer und Unternehmen erfolgreich macht – die Kolumnen“.
