

HR EXPERT GROUP

Bringing **extraordinary people** together.

Hohe Fluktuation

**Mitarbeiter verlassen Ihre Chefs,
nicht ihr Unternehmen**

www.hr-expertgroup.com



Zahlen sprechen eine deutliche Sprache. Und in Sachen schlechter Führungsarbeit können sie bisweilen sogar vernichtend sein. Einem Gallup-Report zufolge sind ca. 82% Chefs und Chefinnen nämlich ziemlich häufig der Grund, warum Mitarbeiter kündigen.

Unternehmen halten jedoch oft an schlechten Führungskräften fest und versuchen diese durch Schulungen und Trainings in die richtige Spur zu bringen. Doch niemand schafft durch Trainings aus einer schlechten Führungskraft eine gute zu machen. Diese Einsicht würden den Unternehmen helfen, sich von schlechten Managern zu trennen und die richtigen Leader zu engagieren.

Mitarbeiter verlieren die Orientierung



Das größte Problem in der Vorgesetzten-Mitarbeiter-Beziehung ist, wenn die Führung nicht transparent, wertschätzend und motivierend ist.

Das Verhältnis zu den Mitarbeitern leidet vor allem dann, wenn der Anspruch der Führungskraft an sich selbst nicht mit der gelebten Realität im Haus übereinstimmt. Etwa, wenn sie z.B. Entscheidungen durchreicht, deren Grundlage sie an anderer Stelle kritisiert. Mitarbeiter fangen dann an, die Orientierung zu verlieren.

Das Problem manifestiert sich vor allem auch in der Art und Weise, wie Entscheidungen kommuniziert werden. Es wird nicht offen und ehrlich kommuniziert und nicht begründet warum z.B. ein Strategiewechsel ansteht.

Wichtig ist das jedoch vor allem warum wird die Richtung gewechselt? Was bedeutet das für das Team? Wie ist es zu der Entscheidung gekommen? Wer ist einbezogen worden? Dabei ist Transparenz nicht nur entscheidend für Vertrauen und eine erfolgreiche Zusammenarbeit, sondern auch die Grundlage für Sympathien.

Mitarbeiter verlieren die Orientierung

Verschlossenheit und Zurückhaltung werden tatsächlich oft mit Professionalität verwechselt. Vor allem unsichere Führungskräfte leben eine offene Kommunikationskultur deshalb nicht vor. Viele verstecken sich hinter Daten, Vorschriften und veraltetem und verkrustetem Führungsdenken.

Die Folge: Mitarbeiter fühlen sich nicht nur ausgeschlossen, sie bekommen auch nicht mehr mit, was die Führungsebene meint und was genau sie eigentlich will. Die wenigen Informationen, die dann bei den Mitarbeitern noch ankommen, irritieren sie eher, statt zu motivieren.

Häufige Kündigungen kosten viel Geld



Dass häufige Jobwechsel Unternehmen teuer zu stehen kommen, zeigt zudem eine Studie des National Business Research Institute in Texas. Laut der Erhebung können Kosten entstehen, die bis zu 150 Prozent des Jahresgehalts eines Mitarbeiters ausmachen. Eingerechnet sind die Ausgaben für Stellenausschreibungen, die Beauftragung eines Headhunters und der Aufwand für Bewerbungsgespräche.

Häufige Kündigungen kosten viel Geld

Dass häufige Jobwechsel Unternehmen teuer zu stehen kommen, zeigt zudem eine Studie des National Business Research Institute in Texas. Laut der Erhebung können Kosten entstehen, die bis zu 150 Prozent des Jahresgehalts eines Mitarbeiters ausmachen. Eingerechnet sind die Ausgaben für Stellenausschreibungen, die Beauftragung eines Headhunters und der Aufwand für Bewerbungsgespräche.

Neue Mitarbeiter bräuchten zudem viel Zeit, um sich an Abläufe, Prozesse, Kollegen und Chefs zu gewöhnen. Der, der gegangen ist, nimmt wertvolles Wissen mit, Nachfolger oder Nachfolgerinnen müssen aufwendig eingearbeitet werden. Bis sie sicher in ihrer neuen Rolle sind, können Monate vergehen.

Gute Führungsarbeit ist entscheidend in der Arbeitswelt, um Mitarbeiter nicht zu vergraulen

Die Herausforderungen der aktuellen Arbeitswelt sind deshalb eng verknüpft mit charismatischer Führung. Damit erfolgreiche Zusammenarbeit gelingen kann, ist es wichtig, dass Führungskräfte ehrlich sind, transparent kommunizieren und ihre Mitarbeiter motivieren, mit ihnen das gleiche Ziel zu verfolgen – zum Wohle des Unternehmens.