

Verschwenden Mitarbeitende mehr als 20% ihrer Arbeitszeit?

Eine neue Studie hat ermittelt, dass Mitarbeitende „einen Arbeitstag pro Woche verplempern“ (Quelle: ntv.de, gri/rts, 4.11.24).

Das Ergebnis ist überraschungsfrei.

Schon 2001 zeigten die Czipin-Studien, dass Mitarbeitende rund 40% ihrer Arbeitszeit unproduktiv verbrachten. Im Jahr 2013 waren es 38,5%.

In Mitarbeiterbefragungen behaupteten die Hälfte der Befragten, dass ihre Fähigkeiten nur zu maximal 60% genutzt werden und ihre Arbeit wenig effektiv sei.

2012 berichteten die Mitarbeitenden im Stressreport Deutschland eher von Unterforderung. Führungskräfte dagegen von Stresszunahme und Überforderung.

Seit vielen Jahren wird immer das Gleiche an Führung kritisiert:

- unzureichende Planung / Steuerung, unnötige Tätigkeiten, fehlende Zielerreichung
- fehlende Nutzung von besseren Werkzeugen, einfacheren Prozessen
- Kommunikationsprobleme mit Führungskräften
- zu wenig Schulungs- und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten

68 Prozent der Befragten sollen heute deshalb aktiv einen neuen Job suchen.

Das sind aber Konsequenzen klassischer Führungskonzepte! Sie haben vielleicht im letzten Jahrhundert funktioniert. Heute behindern sie Veränderungen und sind kontraproduktiv. Führung gemessen am Veränderungserfolg in einer komplexen Welt muss vier Bedingungen erfüllen:

- Neuartigkeit und Auswirkungen von Veränderungen werden nicht unterschätzt
- Ziele und Ergebnisorientierung steuern Handeln und Verhalten
- Statt Aktionismus werden direkte und indirekt wirkende Faktoren berücksichtigt
- Betroffene werden beteiligt

Ansatzpunkte für Lösungen

Lösungen entstehen, wenn Führung und Personalarbeit an drei Schlüsselpunkten verändert werden:

1. Unternehmensweit wirksame Systeme für Zielmanagement und Personalentwicklung funktionieren dann, wenn im Zentrum eine Zielklausur bzw. eine Personalklausur stehen. So werden Bedarfsanalysen als Input professionalisiert, Entscheidungen getroffen und stringent umgesetzt.
2. Führungskräfte wenden Tools für Zielerreichung, Arbeitsorganisation und individuelle Entwicklungsaktivitäten an. Managementfähigkeiten sind kein Engpass mehr.

Grundlagen, Erfahrungen und direkt einsetzbare Tools dafür können gefunden werden über den Link <https://www.business-wissen.de/id/13520> oder die Bücher auf <https://www.dr-schroeder-personalsysteme.de/Home>

3. Analysen individueller Werte belegen, dass klassische Führung mit Führungsstilen die Erwartungen von Mitarbeitenden unmöglich erfüllen können. Die Ergebnisse zeigen konkret, dass dann
 - die Wertschätzung durch Führungskräfte als niedrig beurteilt wird
 - die Ehrlichkeit von Führungskräften in Frage gestellt wird
 - Vertrauen in Führungskräfte nicht aufgebaut werden kann

Grundlagen, Erfahrungen und Ergebnisse können gefunden werden über den Link

<https://gws-kybernetik.org/zur-rolle-von-werten-drei-perspektiven-1-wie-werte-als-verhaltensgrundlage-wirken-ergebnisse-aus-40-jahren-werteforschung-in-deutschland>