

Verantwortungsvolle Führung

Es läuft rund, alle sind dabei und niemand wird verschlissen

Unternehmensleitungen, die bei der Führung der Mitarbeiter wohlüberlegt und geplant vorgehen, streben systematisch danach, die Arbeitsumfeld- und organisationsbedingten Ursachen für kritisch gestresste und mental erschöpfte Mitarbeiter zu reduzieren. Damit werden sie ihrer Verantwortung für das Wohl des Unternehmens und der ihnen anvertrauten Mitarbeiter gerecht. Das führt zu weniger Burn-outs, weniger Depressionen und weniger psychischen Erkrankungen.

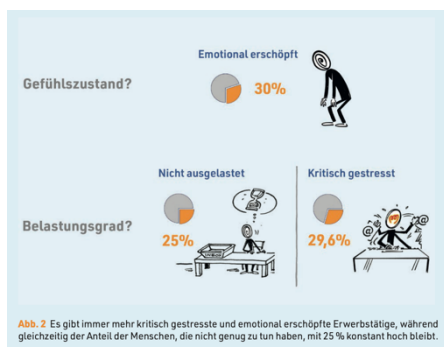
Leider fallen die Kennzahlen für das psychische Wohlergehen und die Gesundheit der Erwerbstätigen im 21. Jahrhundert immer schlechter aus. Das weist auf ein Problem bei der Führungsqualität von Unternehmensleitungen hin. Auch mit der Führungseffizienz und -effektivität der Unternehmensleitung geht es bergab.

Seit sich die Digitalisierung in Chefetagen in der Form von Blackberry zu verbreiten begann, braucht es zum Beispiel in der Schweiz – statistisch gesehen – mehr als dreimal so viele Personen für die Unternehmensführung als in den wirtschaftlich sehr angespannten 1990er-Jahren.

Die Führungsleistung in der obersten Führungsebene wird – statistisch gesehen – parallel zur Digitalisierung der Arbeitswelt zunehmend schlechter. Immer mehr Ressourcen in der Führung verursachen mehr Führungsdefizite für die Mitarbeiter und damit deren nutzlose und schädliche Überforderung.



Die Statistik über die Anzahl der Stellen in der Unternehmensführung (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/industrie-dienstleistungen/unternehmen-beschaefigte/beschaefigungsstatistik.html>) in Kombination mit den Statistiken über das psychische Wohlergehen und Gesundheit der Erwerbstätigen (<https://gesundheitsfoerderung.ch/betriebliches-gesundheitsmanagement/grundlagen-und-studien/job-stress-index.html>) zeigt, dass sich der überwiegende Teil von Unternehmensführungen auf den Holzweg befindet und/oder sehr schlecht beraten ist. Sie machen etwas falsch.



Oben in der Unternehmenshierarchie besteht ein hohes Potenzial für Veränderungen zum Besseren, aber leider kein Veränderungsdruck. Wer die Budgethoheit besitzt und ganz oben steht, kann einfach weitermachen wie bisher und holt sich Hilfe. Wer oben ist, kann Probleme und Verantwortung nach unten delegieren. Das verkaufen Berater dann auch noch als agile Führung.