

FACT SHEET - MODERNE FÜHRUNG

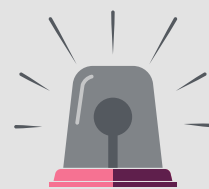
Zu wenig Fokus auf Ihre Führungskräfte kostet Ihr Unternehmen jedes Jahr Geld – ohne dass Sie es merken.



Wir lesen es überall: Gleichgültigkeit und mangelnde Bindung der Mitarbeitenden – **über 78 % leisten nur noch das Nötigste**. Der Gallup Engagement Index (2025) macht es deutlich:

- **Nur 15 % der Beschäftigten** fühlen sich voll engagiert.
- **50 % der Beschäftigten** sagen, dass sie „nach einem neuen Job Ausschau halten“ oder **aktiv danach suchen**. Und das, bei dem weiter andauernden Fachkräftemangel.

DAS FINDEN SIE ALARMIEREND? WIR AUCH! WAS KÖNNEN SIE ALSO KONKRET TUN?



Investitionen in Strategie, Prozesse und Digitalisierung sind selbstverständlich. Doch der größte Hebel für operative Leistung, Wachstum und Mitarbeiterbindung wird oft übersehen: die Führung vor Ort. Studien zeigen klar: Führung ist kein Soft-Skill-Thema, sondern ein messbarer wirtschaftlicher Erfolgsfaktor. Unternehmen, die ihre Führungskräfte konsequent entwickeln, erzielen signifikant bessere Ergebnisse – sowohl finanziell als auch im Mitarbeiter Engagement.

ENGAGEMENT? WAS IST DAS?

Engagement ist die Kombination aus emotionaler Bindung, Enthusiasmus für die Arbeit und persönlicher Identifikation mit dem Arbeitgeber. Mitarbeitende, die zwar bleiben, aber nicht mehr produktiv sind oder über reine Pflichtaufgaben hinaus handeln, gelten als nicht engagiert – umgangssprachlich oft „innere Kündigung“.
(www.gallup.de)



SCHLECHTE FÜHRUNG KANN TEUER WERDEN

- Produktivitätsverlust: Mitarbeitende verbringen bis zu 40 % ihrer Zeit mit nicht-strategischen Aufgaben (LinkedIn, 2024)
- Fluktuation & Einarbeitung: Jede Kündigung kostet bis zu 50.000 € – oft durch mangelhafte Führung ausgelöst
- Disengagement: 78 % der Beschäftigten arbeiten nur noch „Dienst nach Vorschrift“

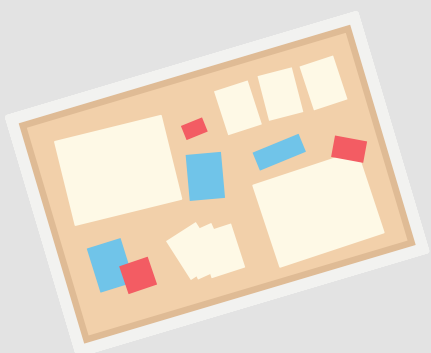
Was macht Führung gut? Heute geht es bei guter Führung darum Menschen zu verstehen, Vertrauen aufzubauen, Sinn zu vermitteln, Flexibilität zu zeigen und Wachstum zu ermöglichen – nicht um Kontrolle oder Hierarchie.

NEW WORK VERÄNDERT DIE FÜHRUNGSANFORDERUNGEN

Flexible Arbeitsmodelle, hybride Teams und selbstorganisierte Strukturen verlagern die Verantwortung der Führung.

- Mitarbeitende erwarten heute mehr **Klarheit, Feedback und Orientierung**
- Führungskräfte müssen **Ziele steuern, Entscheidungen treffen und Verantwortung übertragen**
- **Emotional intelligente Führung verbessert Engagement und Leistung** (Springer, 2025)

NEW WORK REDUZIERT NICHT DEN FÜHRUNGSBEDARF – ES VERÄNDERT IHN:



Weg von Kontrolle und Anweisung -
- Hin zu sinnstiftender Orientierung, Vertrauen, Coaching, intensiver Kommunikation und der gezielten Befähigung von Mitarbeitenden zur Selbstorganisation.

Fazit: Gute Führung ist ein strategischer Hebel:

- 1) Engagement, Produktivität und Bindung von Mitarbeitenden entstehen durch **tägliches Führungsverhalten**, nicht durch Strategiepapier oder Benefits
- 2) Schlechte Führung kostet Ihr Unternehmen **viel Geld und führt zu hoher Fluktuation in Verbindung mit schlechter Reputation**
- 3) Systematische Führungskräfteentwicklung liefert **messbare Rendite und Wettbewerbsvorteil**