



05.09.2024

Überstunden als Vorbild?

Zum Wandel in der modernen Führung.

Guten Tag liebe Interessentin und lieber Interessent,

vor einigen Wochen berichtete mir der Abteilungsleiter eines namhaften Getriebeherstellers von seiner Diskussion mit dem Vorgesetzten. Dieser forderte ihn auf, mehr Überstunden zu machen. Er müsse den Mitarbeitenden gegenüber schließlich ein Vorbild sein. Immerhin habe er selbst dies auch über Jahre hinweg praktiziert.

Der Abteilungsleiter, ein Herr Anfang 40, hatte indes eine andere Sichtweise. Den Mitarbeitenden eine gesunde Work-Life-Balance vorzuleben, sei seiner Meinung nach das bessere Vorbild.

Wem von beiden geben Sie recht?

Überstunden vs. Work-Life-Balance.



Ich verrate Ihnen kein Geheimnis, wenn ich sage: Die Arbeitswelt befindet sich derzeit in einem beträchtlichen Wandel. Galten Überstunden früher oft als ein Zeichen von Engagement und Loyalität, signalisieren sie heute eher eine ineffiziente Arbeitsorganisation. Natürlich fallen in Unternehmen immer wieder einmal Überstunden an, insbesondere auch deshalb, weil Fachkräfte fehlen.

Dennoch führen Überstunden langfristig zur Unzufriedenheit der Mitarbeitenden. Und wer unzufrieden ist, wirft gern einmal einen Blick auf andere Arbeitgeber. Das Engagement und die Loyalität dieser Mitarbeitenden ist irgendwann dahin.

Der Wandel der modernen Führung.

Genau das erfordert ein verändertes Führungsverhalten der Führungskräfte. Wie schaffen sie es, die Ziele des Unternehmens im Blick zu halten und zugleich die Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden zu erfüllen? Das geht nur mit einem **veränderten Mindset. Nicht die Präsenz der Mitarbeitenden im Unternehmen führt zum Erfolg. Es ist ihre Leistung, die am Ende des Tages erbracht wurde.** Und wo ein Wille ist, ist auch ein Weg. So lassen sich flexible Arbeitszeitmodelle implementieren oder ein verstärktes Arbeiten von zuhause.

Ausreden wie: "Die tun im Home-Office nichts", "Die konzentrieren sich im Home-Office nicht auf ihre Arbeit." oder "Da können wir keinen kontrollieren" gehören zu einer alten Arbeitsphilosophie.

Ob wir es wollen oder nicht. Für die nächsten Jahre wird sich der Drang nach Home-Office und flexibler Arbeitszeit verstärken. Die älteren Mitarbeitenden scheiden aus, und **Unternehmen werden von den jüngeren geführt.** Damit bleibt den heutigen Führungskräften nichts weiter übrig, als ihre Einstellung anzupassen und **die jüngeren Generationen auf ihre Arbeit in der Zukunft vorzubereiten.**

Mehr Fokus auf die Menschen und ihre Leistungen.

Jeder Mensch ist anders, so sagt man doch. Der eine ist ein Morgenmuffel und kommt erst in den Mittagsstunden in die Gänge. Der andere würde sich mittags gern eine Stunde lang aufs Ohr legen. Wie auch immer. **Das bisherige Arbeiten zwingt die Menschen in ein Korsett,** mit dem Ergebnis, dass die Arbeit des Morgenmuffels am Vormittag nicht der Rede wert ist, während der Mittagsschläfer einen Großteil seiner Kraft der Vormittags-Arbeit widmet und zur Mittagszeit in ein Tief fällt. Dennoch bleibt ihm der Mittagsschlaf vergönnt.

Moderne Führungskräfte setzen Prioritäten und planen effizient, um das beste aus den Mitarbeitenden herauszuholen. Sie fördern flexible Arbeitsmodelle und unterstützen ihre Mitarbeitenden dabei, ihre Arbeit innerhalb der regulären Arbeitsstunden zu erledigen. Ob da im Home-Office die Mittagszeit auf dem Sofa verbracht wird oder der Arbeitsbeginn eine Stunde später startet (natürlich in Abstimmung), spielt keine Rolle. **Was wurde am Ende des Tages geleistet, und das ohne Überstunden.** Diese neue Art der Führung zeigt Wertschätzung und Respekt für die persönliche Zeit der Mitarbeitenden und stärkt deren Zufriedenheit und Loyalität.

<<< Termin abstimmen >>>

Fachkräfte gewinnen und halten.



Unternehmen, die das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden priorisieren, profitieren von höherer Produktivität und geringerer Fluktuation. In Zeiten, in denen Fachkräfte knapp sind, ist es umso wichtiger, eine Unternehmenskultur zu schaffen, die Work-Life-Balance und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden schätzt.

Die Aussage des Vorgesetzten unseres oben genannten Abteilungsleiters ist richtig. Führungskräfte sollten als Vorbilder dienen. Aber **nicht mit Überstunden, sondern indem sie selbst eine ausgewogene Work-Life-Balance praktizieren und ihre Teams dazu ermutigen.**

Mit der Förderung einer Kultur, die Work-Life-Balance und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden schätzt, können Unternehmen langfristig Top-Talente gewinnen und binden.

Bei Prodatex legen wir großen Wert darauf, Unternehmen auf ihrem Weg zum dauerhaften Erfolg zu unterstützen. Dies gelingt nach unserer Meinung durch Führungskräfte, die diese modernen Ansätze leben und fördern. Unsere langjährige Erfahrung und unsere Branchenexpertise machen uns zu einem verlässlichen Partner bei der Suche nach den besten Managern und Managerinnen für Ihr Unternehmen.

Wir freuen uns auf eine weiterhin erfolgreiche Zusammenarbeit und stehen Ihnen für Fragen und Anregungen jederzeit zur Verfügung. Rufen Sie an oder senden Sie mir eine Nachricht.

+49 (0)2151 15718 100 Termin vereinbaren

Mit besten Grüßen aus Krefeld



Ihre
Karin Mar
Karin Mar

EXPERTIN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE-GEWINNUNG IN MASCHINENBAU UND ELEKTROTECHNIK

Gefallen Ihnen diese Beiträge? Dann empfehlen Sie uns doch bitte Ihren Geschäftsfreunden und Kollegen. Jetzt weiterempfehlen!



Prodatex GmbH
Am Plänksken 45 | D-47809 Krefeld
T +49 2151 157180
F +49 2151 15718220
info@prodatex.de
www.prodatex.de

Sitz: Krefeld
Amtsgericht Krefeld HRB 7512
Geschäftsführung: Karin M. Mar
USt-ID: DE 218 494 633
Informationen zum Datenschutz

Fotoquelle: CanvaPro, Dall-e

