



PROTOKOLL

MCS Clubabend im Autohaus Denzel

Vortragender:

„'Führungsethik' – Luxus oder Notwendigkeit?“, Mag. Sandra Schinwald, Haberzettl Schinwald

Protokoll des Clubabends des MCS am Dienstag, 29. Januar 2013, Salzburger Nachrichten

Beginn: 18.00 Uhr

Ende: ca. 22.00 Uhr

Tagesordnung:

1. 18:00 Uhr Treffen der Beiräte ‚Clubleben‘, ‚Clubprogramm‘, ‚Kommunikation‘ und ‚Wissenschaft‘
2. 18:30 Uhr Eintreffen der Mitglieder
3. 19:00 Uhr Vortrag mit anschließender Fragerunde und Diskussion
4. Danach ‚get-together‘ am Buffet

zu TOP 1: Treffen der Beiräte ‚Clubleben‘, ‚Clubprogramm‘, ‚Kommunikation‘ und ‚Wissenschaft‘

Das Treffen der Beiräte ‚Clubleben‘, ‚Clubprogramm‘, ‚Kommunikation‘ und ‚Wissenschaft‘ findet unter Ausschluss der Öffentlichkeit statt.

Zu TOP 2: Eintreffen der Mitglieder

Die Mitglieder treffen von 18:00 bis 18:45 Uhr ein.

zu TOP 3: 18:30 Vortrag mit anschließender Fragerunde und Diskussion

Frau Präsidentin Mag. Sonja Henhagl-Röhrich begrüßt alle Anwesenden um 18:45 Uhr. Um das Thema „Führungsethik – Luxus oder Notwendigkeit?“ des heutigen Clubabends einzuleiten, nimmt Sie Bezug auf einen Artikel zum Public Eye Award, welcher am Vortag im Wirtschaftsblatt erschienen ist. Mit dem Public Eye Award werden verantwortungslose Unternehmen ausgezeichnet, die wegen sozialen und ökologischen Vergehen auffällig wurden. Namentlich wurden in dem Artikel Unternehmen wie Repower, wegen eines Kraftwerkprojektes in Kalabrien, Royal Dutch Shell, Barclays, Roche, Glencore, Novartis, Citigroup, Walt Disney, Wal Mart, Bridgestone und Goldman Sachs genannt. Da Glaubwürdigkeit die Hauptrolle für das Renommee von Unternehmen spielt, leitet Frau Präsidentin Mag. Sonja Henhagl-Röhrich über zu dem Vortrag von Frau Mag.^a Sandra Schinwald mit dem Thema „Führungsethik – Luxus oder Notwendigkeit?“.

Frau Mag.^a Sandra Schinwald ist Buchautorin und Wirtschaftscoach und will mit Ihrem Vortrag folgende Fragen beantworten: „Führungsethik – Luxus oder Notwendigkeit? Was heißt es überhaupt, ethisch zu führen? Lohnt es sich, angesichts von Konkurrenz und

Wettbewerb, auch auf moralische Aspekte einzugehen? Anders gefragt – kann man es sich leisten, auf Ethik zu verzichten? Und was heißt das konkret für Führungskräfte in der Praxis?“

Als Ausgangspunkt ihres Vortrages wählt Sie die Problematik der emotionalen Mitarbeiterbindung und belegt die Befunde durch folgende Zitate aus aktuellen Studien:

„Mitarbeiter vermissen Lob vom Chef!“ (Gallup-Studie)

„Anerkennung! Die Währung für Mitarbeitermotivation!“ (GfK-Austria)

„Respekt am Arbeitsplatz!“ (RespectResearch-Group)

Das Ergebnis der zuletzt genannten Studie dokumentiert den höchsten Stellenwert für Mitarbeiter:

„Eine interessante Aufgabe zu bearbeiten.“

„Mit einem Chef zusammenarbeiten, der seine Mitarbeiter respektiert und wertschätzt.“

Zusammenfassend benennt Frau Mag.^a Schinwald folgende Faktoren:

„Es kommt auf die persönliche Beziehung an!“

„Größte Bedeutung – unmittelbare Vorgesetzte!“

„Mitarbeiter brauchen von ihm Anerkennung!“

Der Befund ist jedoch, dass Wunsch und Wirklichkeit auseinanderklaffen würden. Zum Beleg zitiert Frau Mag.^a Schinwald den Engagementindex 2011 der Studie „The State of the Global Workplace“ von Gallup mit einer Abbildung der Bindungsintensität von Mitarbeitern zu ihren Unternehmen im internationalen Vergleich. Für Österreich lägen keine Zahlen vor. Doch beim Nachbarn Deutschland hätten 13 % der Mitarbeiter eine hohe Bindung, 66 % der Mitarbeiter seien „unengagiert“ und 21% der Mitarbeiter hätten schon innerlich gekündigt. Zusammenfassend zieht Frau Mag.^a Schinwald daraus das Resultat, dass insgesamt „77% der Arbeitnehmer (...) unengagiert bis hin zur inneren Kündigung“ unter den Möglichkeiten arbeiten würden. Laut Gallupstudie belaufe sich der jährliche volkswirtschaftliche Schaden auf 124 Mrd. €

Die Hauptursache liegt darin, dass „(...) zentrale Bedürfnisse und Erwartungen von ihren direkten Vorgesetzten teilweise völlig ignoriert werden!“

Frau Mag.^a Schinwald zieht daraus das Fazit: „Mitarbeiter verlassen nicht das Unternehmen, sondern ihren Vorgesetzten!“

Um die „Anerkennungslücke“ zu schließen, empfiehlt Frau Mag.^a Schinwald folgende Faktoren zu berücksichtigen.

1. Kommunikation (z.B. Brücken bauen, sich aufeinander zubewegen)
2. Prinzipielle vs. alltägliche Anerkennung (Haltung vs. Verhalten)
3. Umgang mit Druck (z.B: Informationsflut)

Mit der „Tugend des Maßhaltens“ ruft Frau Mag.^a Schinwald den Anwesenden in Erinnerung, welchen zentralen Stellenwert das „Geistig-offline-gehen“ in einem hektischen Arbeitsalltag einnimmt: „Wenn wir nichts tun, machen wir das Wichtigste!“

Zu TOP 4: Danach ‚get-together‘ am Buffet

Der Clubabend klingt am Buffet in anregenden Unterhaltungen aus.