

Motivation braucht Mut

Es ist ganz einfach, folgenden Standpunkt einzunehmen: *15% der Mitarbeiter sind motiviert, 70% machen mit (weil sie keine Alternativen haben) und 15% schießen quer. Wozu dann mehr in Mitarbeitermotivation investieren? Ist doch alles nur Sozialromantik.*

Tatsächlich gibt es noch Führungskräfte, die unter dem Motto „Sie bekommen bezahlt und ich schaffe an“ agieren und es gibt auch solche, die das durchaus erfolgreich tun – aus rein monetärer Sicht.

Es ist so. Und bleibt so. Und wird immer so bleiben!? Sich dort einzurichten und wohl zu fühlen verlangt nicht viel Mut. Aber warum geben sich diese Art von Führungskräften, denen (Ergebnis-)Zahlen ja so wichtig sind, mit 15% motivierten Mitarbeitern zufrieden? Weil es immer schon so war? Weil es eh nicht zu ändern ist? Weil sich der Aufwand nicht lohnt? Was für Antworten! Wäre es nicht innovativer und damit letztlich noch erfolgreicher, wenn es 30, 50 oder gar 70% wären?

Es würde bedeuten, dass mit mehr Freude gearbeitet wird, mehr Austausch untereinander stattfindet und Leute ihre Ideen aktiv einbringen (ohne mühsam aufgesetztes innerbetriebliches Vorschlagswesen). Was ließe sich da alles bewegen und anstellen? Welche Höhenflüge wären möglich? Wie viel produktive Energie könnte fließen? Und wenn das alles passiert bzw. sogar aktiv gefördert wird, dann könnte es mit hoher Wahrscheinlichkeit auch sein, dass mehr Umsatz und Gewinn gemacht wird – das würde sogar die „Ergebnis um jeden Preis“-Freaks freuen, oder?

Vielleicht auch nicht, weil die „echt eingefleischten Zahlen-Gläubigen“ diesen Ansatz als naive Träumerei abtun und nicht daran glauben, dass er funktionieren kann. Und da der Glaube an den Erfolg fehlt, machen sie sich nicht auf, um Neuland zu erkunden. Deshalb halte ich diese Zahlen-Gläubigen für nicht mutig. Sie fühlen sich sicher, lassen sich nicht auf die Unsicherheit einer möglichen Neu-Entdeckung ein und folgen alten Pfaden, weil sie Erfolge brachten und auch noch bringen. Wie lange funktioniert das noch bzw. wie krank sind diese Organisationen schon?

Kann man es deutlicher sagen, als ein Regionalleiter eines internationalen Herstellers von Aufzügen: „Wir beschäftigen uns wochenlang mit dem Budget (es gibt kein anderes Thema) und wissen bereits jetzt ganz genau, dass es so nicht zu halten sein wird. Trotzdem folgen wir den Vorgaben des Vorstands. Es ist bescheuert was wir da tun. Und es anzusprechen bringt überhaupt nichts.“

Motivation braucht einen ganz besonderen Mut, einen, dem Sirenengesang der Aktionäre zu widerstehen und einen ganz neuen Weg einzuschlagen. Vielleicht müsste man einige CEOs von Aktiengesellschaften kurzfristig an einen Mastbaum binden (natürlich nur im übertragenen Sinn) und es wäre der Beginn eines ganz neuen Heldentums: Das der höchst erfolgreichen CEOs, die mit gleicher Begeisterung die Leistung *und* Leistungsfähigkeit ihrer Organisationen im Blick haben.

Literatur:

Gallup (2014): Engagement Index Deutschland 2014. [Internet]. Verfügbar unter <http://www.gallup.com>