Alarmierende aktuelle Gallup-Umfrage / Zur Dringlichkeit der Initiative „UnternehmensWert: Mensch“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales u.a. – E-Mail an Frau Kolbe vom 11.3.2013

Sehr geehrte Frau Vorsitzende der Enquete-Kommission „Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität - Wege zu nachhaltigem Wirtschaften und gesellschaftlichem Fortschritt in der Sozialen Marktwirtschaft“ des Deutschen Bundestages,

sehr geehrte Frau Bundestagsabgeordnete,

liebe Frau Kolbe,

die Initiative „UnternehmesWert: Mensch“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, des Europäische Sozialfonds für Deutschland (ESF) und der Europäische Union trifft voll ins Schwarze: „Qualifizierte Fachkräfte sind begehrt. Wer faire Arbeitsbedingungen bietet, gewinnt und bindet engagierte, motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Somit ist eine hohe Arbeitsqualität auch ein wesentlicher Faktor für den wirtschaftlichen Erfolg" (<http://www.unternehmens-wert-mensch.de/DE/Startseite/start.html>). Mit diesem Programm werden kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) im Umfang von bis zu 12.000 € (!) dabei gefördert, sich professionell im Bereich Personalmanagement beraten zu lassen. In Mittelfranken stehen die IHK Nürnberg für Mittelfranken und die Handwerkskammer Mittelfranken als Erstberatungsstellen für Unternehmen zur Verfügung.

Ein Umdenken in der Personalführung ist aber nicht nur bei KMU, sondern auch bei vielen Großunternehmen dringend erforderlich. Dies war auch der Grund, weshalb wir im Herbst 2012 die Homepage „www.menschlichere-wirtschaft.de“ online gestellt haben.

Dass in Deutschland hier einiges im Argen liegt, macht – wie auch schon in den Vorjahren (!) - der Gallup Engagement-Index 2012, der letzte Woche in Berlin vorgestellt wurde, dramatisch deutlich (http://www.gallup.com/strategicconsulting/160901/pressemitteilung-zum-gallup-engagement-index-2012.aspx).

Die Pressemitteilung von Gallup ist mit „Innere Kündigung bedroht Innovationsfähigkeit deutscher Unternehmen“ überschrieben. Diese Überschrift sollte aufhorchen lassen!

„Deutsche Arbeitnehmer sind nur wenig an ihren Arbeitgeber gebunden: Fast ein Viertel (24%) der Beschäftigten in Deutschland hat innerlich bereits gekündigt. 61% machen Dienst nach Vorschrift. Nur 15% der Mitarbeiter haben eine hohe emotionale Bindung an ihren Arbeitgeber und sind bereit, sich freiwillig für dessen Ziele einzusetzen. Das ist das alarmierende Ergebnis des Gallup Engagement Index 2012 … „Die Folgen mangelnder Mitarbeiterbindung für die Leistungsfähigkeit der Unternehmen sind erheblich“, sagt Marco Nink, Strategic Consultant bei Gallup, „wer sich emotional nicht an sein Unternehmen gebunden fühlt, zeigt weniger Eigeninitiative, Leistungsbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein – und ist häufiger krank.““ so Gallup in seiner Pressemitteilung.

Die Ursachen dafür sieht Gallup schon seit Jahren in gravierenden Fehlern im Führungsverhalten bei deutschen Unternehmen.

„Die Ursachen für geringe emotionale Mitarbeiterbindung lassen sich in der Regel auf Defizite in der Personalführung zurückführen. Viele Arbeitnehmer steigen hoch motiviert in ein Unternehmen ein, werden dann aber zunehmend desillusioniert, verabschieden sich irgendwann ganz aus dem Unternehmen und kündigen innerlich. Die Hauptrolle in diesem Prozess spielt fast immer der direkte Vorgesetzte. Nink: „Aus motivierten Leuten werden Verweigerer wenn ihre Bedürfnisse und Erwartungen bei der Arbeit über einen längeren Zeitraum ignoriert werden. Man fragt sie nicht nach ihrer Meinung, gibt ihnen weder positives Feedback noch eine konstruktive Rückmeldung zur Arbeitsleistung und interessiert sich nicht für sie als Mensch.“ so die Pressemitteilung weiter.

Die neueren Managementansätze, die auf der Grundlage der Erkenntnisse der interdisziplinären Glücksforschung fußen, setzen genau an diesem Führungsverhalten an (siehe hierzu etwa meinen Beitrag „Happiness – Zukunftspotential für deutsche Unternehmen“, der in der Publikation „Leben und Arbeiten in Zukunft“ der Hanns-Seidel-Stiftung im November 2012 erschienen ist – dieser Aufsatz findet sich auf meiner Homepage auf der Startseite nach „Neues von der …“).

Dank der interdisziplinären Glücksforschung wissen wir ganz gut, wo wir im Umgang miteinander ansetzten können, wo jeder bei sich ansetzen kann, um zufriedener/ glücklicher zu werden. Es gilt, diese Erkenntnisse auch im betrieblichen Alltag und im Umgang der Führungskräfte mit ihren MitarbeiterInnen zu beherzigen.

Und das ist eine Win-Win-Situation für alle: für die Führungskräfte, für die MitarbeiterInnen und auch für die Unternehmen. Nicht umsonst hat sich der Harvard Business Review in letzter Zeit so intensiv mit „Happiness“ in den Unternehmen beschäftigt. Es geht um Kompetenz, Autonomie und Zugehörigkeit, die in einem fairen Umgang, Anerkennung, Sinnhaftigkeit der Arbeit und Einfluss auf das, was man tut, ihren Niederschlag finden. Dieses Potential wurde in den letzten 30 Jahren kaum gehoben, da es von einem schichten „Shareholder-Value-Denken“ verschüttet war. Dieser „Share-holder-Value“ war sozusagen die Managementseite des auf der Neoklassik basierenden Neoliberalismus. Briefs brachte es schon 1915 auf den Punkt: „Der Mensch wird versachlicht, willenlos eingespannt in das Gefüge objektiv mechanischer Zusammenhänge“.

Demnächst werde ich bei Bosch/Nürnberg einen Führungskräfte –Abend interaktiv zum Thema „Glücksforschung –worauf es im Leben wirklich ankommt“ gestalten. Ob Führungskräfte zufrieden/ glücklich sind (oder eben nicht) hat große Auswirkungen auf den Umgang mit MitarbeiterInnen, was natürlich – ganz allgemein gesprochen – auch seinen Niederschlag in der Produktivität des Unternehmens an sich findet. Bezeichnend ist, dass insbesondere die Unternehmen, die sich von jeher schon stark um ihre MitarbeiterInnen gekümmert haben - wie etwa Bosch, auch die neuen Erkenntnisse der Glücksforschung bereitwillig aufgreifen. Und dies trägt auch zum nachhaltigen finanziellen Erfolg der Unternehmen bei, worauf Robert Bosch schon vor einiger Zeit aufmerksam machte:

„Eine anständige Art der Geschäftsführung ist auf Dauer das Einträglichste, und die Geschäftswelt schätzt eine solche viel höher ein, als man glauben sollte.“

Robert Bosch, 1921

„Neudeutsch“ würde man „eine anständige Art der Geschäftsführung“ mit „Corporate Social Responsibility“ (CSR) beschreiben. Ein Führungsverhalten, bei dem der Mensch im Mittelpunkt steht, ist Teil der CSR.

Die repräsentative Umfrage von Gallup zeigt aber, dass es hier bei vielen deutschen Unternehmen noch einiges zu tun gibt.

Die Januar/Februar Ausgabe 2012 des Harvard Business Review (HBR) beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit den Erkenntnissen und Handlungsempfehlungen der Glücksforschung für den Einzelnen, die Unternehmen und die Politik.

““Why write about happiness ….? Because emerging research from neuroscience, psychology, and economics make the link between a thriving workforce (glücklichen/zufriedenen MitabeiterInnen, Anm. KR) and better business performance absolutely clear. Happiness can have an impact at both the company and the country level. And the movement to measure national well-being on factors other than GDP could be game changing. …”” so der HBR in seinem “Spotlight” zum Schwerpunkt “The Happiness Factor” (S.77).

Zur aktuellen Berichterstattung in den Medien:

Micheal Ensser, der neue Deutschlandchef der Personalberatung Egon Zehnder, einer der weltweit führenden Managementberatungen, sagt in einem Interview im Handelsblatt vom 26.2.2013 (S. 18), das mit „Vielen Talenten fehlt die Motivation“ überschrieben ist: „Viele junge Menschen messen ihren Erfolg heute nicht mehr daran, wie schnell sie die klassische Karriereleiter aufsteigen. Sie wollen nicht um jeden Preis nach oben und ihre Balance, ihr privates Glück, aufgeben. Darin unterscheiden sie sich deutlich von früheren Generationen.“ (siehe hierzu etwa mein Interview "Glück wohnt nicht im Tresor – worauf es bei der Berufswahl wirklich ankommt" mit careerloft - <https://careerloft.de/news/333/Glueck-wohnt-nicht-im-Tresor--worauf-es-bei-der-Berufswahl-wirklich-ankommt>).

In ihrem Gastkommentar „Abschreckende Wirkung“ im Handelsblatt vom 8.3.2013 schreiben der Organisationspsychologe Marc Schmidt und Thomas Gottschlich, der bei E-Plus für Human Resources verantwortlich ist, zusammenfassend: „Das alte Personalwesen erreicht die „Generation Y“ nicht.“ „Leider dominiert im Personalmanagement meist bis auf Vorstandsebene ein juristisch-administratives Verständnis. Die Personaler halten das System „am Laufen“. Erstaunlich effizient sind dagegen die Mitarbeiter einer Organisation, deren Kultur von Vertrauen, Fairness und Offenheit geprägt sind. Herrscht beispielsweise in einem Unternehmen eine Vertrauenskultur, wird niemand infrage stellen, dass ein Mitarbeiter auch außerhalb des Büros wirksam ist, nachdem er die Kinder am Nachmittag aus dem Kindergarten holte. Werte können jedoch nur in einem Unternehmen bestand haben, wenn die erste Führungsebene diesen entspricht. Das führt wiederum auf Personalseite zur Konsequenz, top Persönlichkeiten zu rekrutieren, die diesen Werten entsprechen.“

Interessant ist in diesem Zusammenhang auch ein Artikel im Spiegel vom 25.2.2013 („Boss auf Bewährung“, S. 70), der sich mit den Gründen für die Widerstände bei der Vertragsverlängerung von Dieter Zetsche, dem Vorstandsvorsitzenden von Daimler, beschäftigt. „Anfang 2013 intervenierten Betriebsratschef Erich Klemm und der Vertreter der IG-Metall, Thomas Klebe, bei Bischoff (dem Aufsichtsratsvorsitzenden von Daimler, Anmerk. KR). Die Arbeitnehmer würden geschlossen gegen eine Verlängerung stimmen. Die Kritik konzentriert sich auf den Führungsstil Zetsches. Betriebsrat Klemm beklagte, dass Zetsche mit den Belegschaftsvertretern nicht über das Sparprogramm diskutiert. Veränderungen, so Klemm, könnten „nicht im Krieg gegen die Beschäftigten realisiert werden“. Auch aus den Management-Etagen gebe es massive Kritik an Zetsche, trug Klemm vor. Der Vorstandschef sei dünnhäutig. Mit Widerspruch könne er nicht umgehen. Wer anderer Meinung sei, der werde wie ein persönlicher Gegner behandelt, abgekanzelt und abgestraft. Deshalb stellte sich auch der Vertreter der leitenden Angestellten gegen Zetsche. Aufsichtsratschef Bischoff traf die Attacke unvorbereitet. Er drohte, notfalls werde er von seinem Doppelstimmrecht Gebrauch machen.“

Da ist in Deutschland sehr viel schief gelaufen bzw. ins Positive gewendet noch viel Potential.

Die Initiative „UnternehmensWert:Mensch“ zeigt worauf es in den Unternehmen ankommt, in welche Richtung es gehen muss, um Deutschland und die Wirtschaft in Deutschland vor dem Hintergrund der großen Herausforderungen durch die demografische Entwicklung zukunftsfest(er) zu machen.

Aber auch die Politik muss ihren Beitrag leisten, um die Lebensqualität in Deutschland zu verbessern (siehe hierzu etwa meinen Aufsatz „Glücksforschung – Ergebnisse und Konsequenzen für die Zielsetzung der (Wirtschafts-) Politik, der im November 2012 im Jahrbuch für Nachhaltige Ökonomie 2012/13 erschienen ist – ist als Anlage beigefügt).

Mit den besten Grüße aus Nürnberg

Ihr

Prof. Dr. Karlheinz Ruckriegel

Georg-Simon-Ohm Hochschule Nürnberg

Fakultät Betriebswirtschaft

www.ruckriegel.org

www.menschlichere-wirtschaft.de

PS: Anbei das Update meiner letzten E-Mail "Vom „rationalen Egoisten (Eigen-/Selbstsucht)“ in „Ego …“ (Buch Frank Schirrmacher) zur „Corporate Social Responsibility“ (CSR) / gesellschaftlichen Unternehmensverantwortung (Leitbild/-gedanke der IHK-Nürnberg für Mittelfranken)" sowie der Beitrag "Lob des ehrbaren Kaufmanns" von Markus Lötzsch, dem Hauptgeschäftsführer der IHK Nürnberg für Mittelfranken, auf den ich in dieser E-Mail Bezug nehme. Dieser Beitrag erscheint demnächst im „Ohm Journal“ für das SS 2013.