

Orientiert sich die Motivation von Arbeitnehmern am Gemeinwohl?

Das soziale Engagement des Arbeitgebers ist Beschäftigten wichtig, trägt aber nur eingeschränkt zur Motivation im öffentlichen Sektor bei

Schlagworte: Corporate Philanthropy, Mitarbeitermotivation, öffentlicher Sektor, Personalrekrutierung

RELEVANZ DES THEMAS

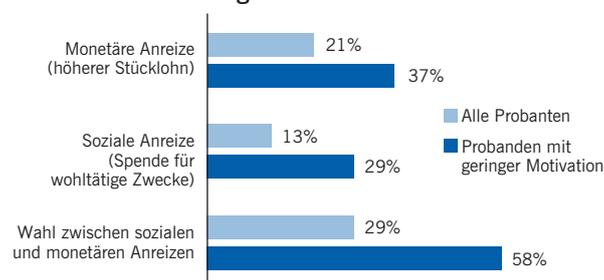
Arbeitnehmer sind loyaler und engagierter, wenn ihr Arbeitgeber das Gemeinwohl fördert. Viele Menschen sind zudem bereit, für soziale Zwecke auf einen Teil ihrer Vergütung zu verzichten. Für den öffentlichen Sektor, der die individuelle Leistung nur bedingt messen kann, ist eine starke Motivation besonders wichtig, aber nur schwer erreichbar. Bessere Bezahlung und Aufstiegschancen tragen hier stärker zur Mitarbeiterproduktivität bei als soziale Aspekte. Eine sorgfältige Personalauswahl kann negative Folgen für die intrinsische Motivation vermeiden.

WICHTIGE RESULTATE

Pro

- + Beschäftigte arbeiten härter und sind motivierter, wenn ihre Arbeit mit einem glaubwürdigen sozialen Anliegen verbunden ist.
- + Viele Menschen sind bereit, im Sinne des Gemeinwohls auf einen Teil ihres erzielbaren Einkommens zu verzichten.
- + Sozial verantwortlich handelnde Unternehmen sind für Stellenbewerber attraktiver.
- + Im öffentlichen Sektor ist es besonders wichtig, motivierte Arbeitskräfte zu gewinnen – allerdings lassen sich hier Leistungsanreize schwerer setzen und der Erfolg selten direkt messen.
- + Studien zeigen, dass extrinsische Anreize (Bezahlung, Karrierechancen) im öffentlichen Sektor die intrinsische Motivation, dem Gemeinwohl zu dienen, nicht verringern.

Zusätzliche monetäre oder soziale Anreize steigern die Mitarbeiterproduktivität, insbesondere bei geringer Anfangsmotivation



Quelle: [1].

IZA
World of Labor

Contra

- Ob die Arbeit einem „guten Zweck“ dient, ist eine subjektive Frage – entscheidend ist, dass sich die Vorstellungen von Mitarbeitern und Unternehmen decken.
- Die Betonung der sozialen Verantwortung kann sich zum Nachteil entwickeln, wenn sie dem Unternehmen nicht glaubhaft gelingt.
- Motiviertes Personal zu gewinnen, ist keine leichte Aufgabe, und gerade der öffentliche Sektor hat hier offenbar Probleme.
- Die Betonung der sozialen Aspekte einer Beschäftigung im öffentlichen Sektor scheint keine effektive Methode zu sein, um motivierte Mitarbeiter zu gewinnen.
- Die Forschung zur Mitarbeitermotivation nimmt zwar zu, aber ihre Ergebnisse lassen sich bislang nicht verallgemeinern.

KERNBOTSCHAFT DES AUTORS

Organisationen, die sich glaubwürdig sozial engagieren, gelingt es leichter, ihre Mitarbeiter zu motivieren. Für Stellenbewerber, Kunden und Investoren sind solche Unternehmen attraktiver. Dem öffentlichen Sektor gelingt es allerdings traditionell weniger gut, motiviertes Personal zu gewinnen und zu halten. Stärkere extrinsische Anreize (bessere Bezahlung und Karriereaussichten) können hier die Mitarbeiterproduktivität fördern, ohne die intrinsische Motivation, dem Gemeinwohl zu dienen, zu beeinträchtigen. Etablierte Personalpraktiken aus dem Privatsektor können deshalb auch im öffentlichen Sektor nützlich sein.