

Vergesst die arbeitende Mehrheit nicht!

KOLLENTIPP. Die goldene Mitte: Weder Superstar noch Taugenichts. Können wir es uns leisten, diese stillen Leistungsträger wirklich zu vernachlässigen?

Nur noch etwa zwölf Prozent der deutschen Arbeitnehmer gelten als motivierte und engagierte Leistungsträger. Im Vorjahr waren es noch 15 Prozent mit einer hohen emotionalen Bindung an ihre Arbeitgeber. Dies melden Institute wie IFAK oder Gallup in ihren jüngsten Studien. Noch gravierender sei, dass der Anteil derer, die überhaupt keine Bindung empfinden und überdies längst innerlich gekündigt haben, inzwischen über 20 Prozent liege. Tendenz steigend.

Was immer man von diesen Zahlen und der Erhebungsmethodik halten mag, liebe Kolleginnen und Kollegen: Was ist an ihnen wohl bedenklicher? Dass wir immer weniger „Superstars“ haben oder dass es viele gibt, auf die wir offenbar kaum noch zählen können? Für mich keines von beiden. Es ist die dritte Gruppe,

Kollegentipp

Wer sich, seine Abteilung und seine Arbeit voranbringen will, muss Wirkung entfalten. Gute Ideen und Ansätze, wie das gelingt, präsentieren Ihnen hier Mitglieder der Personalinitiative „Wege zur Selbst-GmbH“. Von Kollegen für Kollegen.
www.selbst-gmbh.de

Initiative
→ Wege zur
Selbst GmbH e.v.

die mir wirklich Sorge bereitet. Sie liegt exakt zwischen den beiden Extremen. Es sind die zwei Drittel aller Beschäftigten, die sich den Studien zufolge dadurch auszeichnen, dass sie zwar pflichtgetreu ihrer Arbeit nachkommen, doch nur mit gebremstem Schaum und mäßiger Bindungsbereitschaft. Was ich also vor mir sehe ist eine absolute Mehrheit an still und unerkannt vor sich hin arbeitenden Menschen, um die sich offenbar kaum jemand kümmert.

Immerhin stehen aber gerade sie für die Hauptlast der gesamten Arbeit im Unternehmen. Sei es als Sachbearbeiter in der Buchhaltung oder im Einkauf, als Mitarbeiter an der Pforte, in der Kantine oder in der Fertigung. Haben wir das Leistungspotenzial dieser Menschen schon erkannt und nur annähernd ausgeschöpft? Interessieren wir uns überhaupt dafür? Gleichzeitig sehe ich eine wahre Flut von Programmen für sogenannte „High Potentials“, frei nach dem Motto: „Nur die Besten an die Spitze.“ Und dorthin fließen schließlich auch die ach so knappen Mittel für Personalentwicklungsmaßnahmen.

Kürzlich veröffentlichte diese Zeitschrift eine Studie von Professor Christoph Beck von der Fachhochschule Koblenz zum Image von Personalern. Diese kommt zu einem in diesem Zusammenhang sehr passenden und ebenso bedenklichen Ergebnis: An der Mitarbeiterbasis wird HR als „Business-Partner“ oder „Change Agent“ kaum wahrgenommen. Sind das aber nicht – diese Interpretation sei mir erlaubt – genau jene vorher erwähnten mäßig begeisterten, aber immerhin



© ATPX/NTH

arbeitenden zwei Drittel unserer Belegschaften? Welche ungenutzten Reserven schlummern da!

Es scheint noch immer genug HR-Manager zu geben, die sich jedem allzu engen Basiskon-takt enthalten. Dies sei doch wohl Sache der Führungskräfte, die als Multiplikatoren in Sachen Unternehmenskultur fungieren müssten. Angesichts der geschilderten Problematik halte ich das für eine folgenreiche Unterlassungssünde. Mein Appell: Personaler, geht an die Front und kümmert euch um die Leute, bevor es andere tun!



Siegfried Baumeister

ist Bereichsleiter Personal und Organisation, VOSS Automotive GmbH.