

Warum?

m.next Podcast Folge Nr. 26 mit Ingo Hamm

Ingo Hamm ist Professor für Wirtschaftspsychologie an der Hochschule Darmstadt und arbeitet als Autor, Redner und Berater. Mit Themenbereichen wie Führung, Management und Motivation, Zukunft der Arbeit und nachhaltiges Konsumverhalten unterstützt er als Mentor unsere Denkwerkstatt m.next. Sein aktuelles Buch trägt den Titel „Sinnlos glücklich, wie man auch ohne Purpose Erfüllung bei der Arbeit findet. Der Unsinn mit dem Sinn.“

„Vielleicht gibt es so einen ökonomischen Purpose: der Sinn von Unternehmen, der Sinn von Wirtschaft, der Sinn von wirtschaftlichem Handeln. Das ist vielleicht am ehesten dieser Unsinn mit dem Sinn, da sage ich: Das brauchen wir nicht.“

Ingo Hamm kritisiert, dass einige Unternehmen – oft aus Unklarheit der eigenen Strategie oder mangelnder Wirkung – behaupten, die Welt zu retten, zumindest einen entscheidenden Anteil dazu beizutragen oder andere hehre Ziele zu verfolgen und sich damit über andere Unternehmen stellen. Dabei haben auch kleinere, scheinbar unbedeutendere Unternehmen ihren Platz, ihre Rolle und erfüllen ihren gesellschaftlichen Sinn. Diese Überheblichkeit nennt der Wirtschaftspsychologe eine Diskussion von Unsicherheiten, eine Weiterführung des alten Konzepts von Corporate Social Responsibility in moderner klingendem Wording. Die Purpose-Behauptung ist eigentlich ein Marketing-Coup, ein Claim, um Fachkräfte anzuwerben. Die Wünsche jüngerer Generationen werden unreflektiert aufgenommen und ohne inhaltliche Substanz versprochen.

„Ich glaube, dass Purpose hier sehr häufig einfach eine simple Werbebotschaft ist im Sinne von: Wir haben Fachkräftemangel, wir kriegen kaum Leute oder die Leute laufen uns demotiviert davon. Also werfen wir jetzt jeden Köder, den wir kriegen können.“

In seiner Funktion als Professor steht Ingo Hamm im engen Austausch mit der jungen Generation und stellt fest, dass die Studierenden mit Purpose eigentlich den psychologischen Begriff der Selbstwirksamkeit meinen. Sie suchen eine Tätigkeit, die sie erfüllt, die ihnen liegt und die ihren persönlichen Talenten und Kompetenzen entgegenkommt. Das fördert eine tiefgehende Arbeitszufriedenheit, die häufig mit Purpose verwechselt wird. Außerdem gibt es noch den moralischen Purpose, der hinterfragt, wie das eigene Tun etwas Gutes für das gesellschaftliche Wohlergehen beitragen kann.

In Zeiten des Fachkräftemangels bricht Ingo Hamm eine Lanze für die direkte Ansprache. Er empfiehlt zu Events zu gehen, die von jungen Menschen besucht werden, in Schulen, ins Nachtleben und auf die Straße zu gehen und dort persönlich Flyer zu verteilen.

„In Zeiten von knappen Leuten muss ich halt selbst viel investieren, Zeit und Geld in diese Art der Grundausbildung, Entwicklung und daneben auch natürlich Sicherheit bieten, die Tätigkeit attraktiv gestalten und nicht nur mit den Möhren wedeln. Das reicht mit Sicherheit nicht.“

Studien beweisen, dass extrinsische, also von außen kommende Motivation wie Bonuszahlungen, Dienstwagen und Incentivereisen korrumpierend wirkt, weil sie die intrinsische Motivation der Mitarbeitenden zerstört. Wenn die Mitarbeitenden ihre Tätigkeit wirklich mögen, sie ihren Interessen und Kompetenzen entgegenkommt, sind sie intrinsisch motiviert und extrinsische Anreize gar nicht vonnöten. Es gilt also viel stärker das Individuum zu fördern als extrinsisch ganze Gruppen zu „motivieren“.

„Also wir müssen eigentlich die Menschen und die zu ihnen passenden Jobs zusammenbringen, weil Arbeit haben wir genug und die wird sich auch immer ändern.“