

Orientiert sich die Motivation von Arbeitnehmern am Gemeinwohl?

Das soziale Engagement des Arbeitgebers spielt für Arbeitnehmer eine Rolle, aber nicht in besonderem Maße für Beschäftigte im öffentlichen Sektor

Schlagworte: Corporate Philanthropy, Mitarbeitermotivation, öffentlicher Sektor, Personalrekrutierung

RELEVANZ DES THEMAS

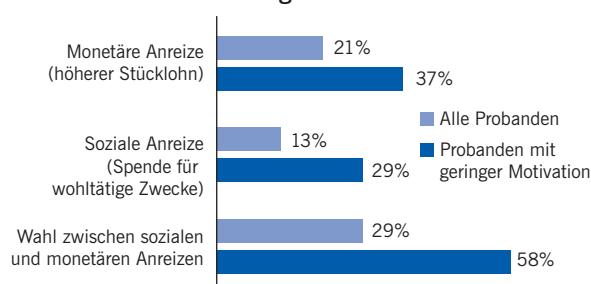
Arbeitnehmer sind loyaler und engagierter, wenn der Arbeitgeber das Gemeinwohl fördert. Viele Menschen sind zudem bereit, für soziale Zwecke auf einen Teil ihrer Vergütung zu verzichten. Doch gerade im öffentlichen Sektor scheint es nicht zu gelingen, besonders motivierte Mitarbeiter zu gewinnen. Tatsächlich lässt sich für den öffentlichen Sektor belegen, dass bessere Bezahlung und Aufstiegschancen mehr zur Mitarbeiterproduktivität beitragen als soziale Aspekte, ohne dass sich dies negativ auf die intrinsische Motivation niederschlägt.

WICHTIGE RESULTATE

Pro

- ⊕ Mitarbeiter arbeiten härter und sind motivierter, wenn ihre Arbeit sozialen Zwecken dient.
- ⊕ Viele Menschen sind bereit, im Sinne des Gemeinwohls auf einen Teil ihres erzielbaren Einkommens zu verzichten.
- ⊕ Umfragen zeigen, dass sozial verantwortlich handelnde Unternehmen für Stellenbewerber attraktiver sind.
- ⊕ Im öffentlichen Sektor ist es besonders wichtig, motivierte Arbeitskräfte zu gewinnen.
- ⊕ Randomisierte kontrollierte Studien legen nahe, 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.
- ⊖ 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 sein, um motivierte Mitarbeiter zu gewinnen.
- ⊖ Da es an umfassenden Daten zur Mitarbeitermotivation mangelt, lassen sich einzelne Studien dazu nicht notwendigerweise verallgemeinern.

KERNBOTSCHAFT DES AUTORS

Organisationen, die sich sozial engagieren, gelingt es empirischen Studien zufolge leichter, ihre Mitarbeiter zu motivieren. Für Stellenbewerber, Kunden und Investoren sind solche Unternehmen attraktiver. Der öffentliche Sektor ist jedoch insgesamt nicht besonders erfolgreich darin, hochmotiviertes Personal zu gewinnen. Experimentelle Studien legen nahe, dass stärkere extrinsische Anreize (bessere Bezahlung und Karriereaussichten) die Mitarbeiterproduktivität fördern, ohne die intrinsische Motivation, dem Gemeinwohl zu dienen, zu beeinträchtigen. Dieser Befund spricht dafür, etablierte Personalpraktiken aus dem Privatsektor auch für den öffentlichen Dienst zu übernehmen.