

Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie - Vorarlberg

Rezension managerSeminare August 2014

Schön und schlimm von Niki Harramach

Der Leitartikel dieses Hefts ist der „**Mitarbeitermotivation**“ gewidmet.

Und schon die Überschrift „**Was treibt wirklich an?**“ lässt das nach wie vor bestehende und auch in diesem Artikel wieder zum Vorschein kommende Missverständnis erahnen: Es sei letztendlich Sache der Führungskräfte, extrinsisch zu motivieren. Vom Priming über Feedback-geben, Fragen stellen, belohnen ... alles motivierende Aktivitäten der Chefs, die hier vorgeschlagen werden. Und das obwohl **Reinhard Sprenger** mit seinem Buch „**Mythos Motivation**“ bereits vor ca. 20 Jahren festgestellt hat, dass Führungskräfte nur die Rahmenbedingungen für Selbstmotivation setzen und ansonsten nur demotivieren können. Dass dieses auch die Hälfte der 64 (what a sample!) von managerSeminare befragten Lesern glaubt, ist noch immer nicht genug. Denn die andere Hälfte glaubt, dass Führungskräfte die wichtigsten Motivatoren seien und das Beste aus ihren Leuten herausholen müssten. Und zum Autor dieses Leitartikels (Andree Martens) ist das anscheinend alles noch nicht vorgedrungen. Schade!

Die gute Nachricht: Die International Coach Federation (ICF) hat 2500 Coaching-Kunden befragt. Knapp 50% sind mit den absolvierten Coachings zufrieden. Weitere 37% sind sogar „sehr zufrieden“.

Auch 70 Coachees aus Deutschland waren dabei. Für sie ist der wichtigste Grund für Coaching: Work-Live-Balance managen. Weltweit wird dieser Grund für die Inanspruchnahme am seltensten angekreuzt. Der international häufigste Anlass: Die Steigerung der eigenen Leistung oder der des eigenen Teams!

Über diesen Unterschied darf nachgedacht werden!

Interessant: Auf dem **Kongress Re:publica**, dem Jahreskongress der Internet-Community stellte im April 2014 der Software Konzern Microsoft Deutschland eine Deklaration vor. Das „**Manifest für ein neues Arbeiten**“. Den in managerSeminare abgedruckten Abriss darüber füge ich bei.

Enttäuschend der Artikel „**Assessmentcenter reloaded**“.

Die hauptsächlich berichteten Veränderungen: kürzer & virtueller. Pädagogisch aus dem Westen wenig Neues. Die wichtigste Fähigkeit, nämlich das Lernen selbst, steht noch immer nicht im Mittelpunkt der Assessment Centers.

Interessante Anregungen und Überlegungen gibt es in dem Artikel über „**Soziales Wissensmanagement**“.

Irreführend nur die Überschrift: Denn ob es sich beim Wissensmanagement über (na ja, da kommt es her)sogenannte „soziale Medien“ wirklich um etwas „Soziales“ handelt, ist noch eine andere Frage.

Aber natürlich müssen wir uns mit diesem Phänomen beschäftigen. Interessant auch der Überblick über die Firmennetze, welche ich beilege – ebenso wie eine Auflistung der „Mythen über Social Software“.

Siehe auch die früheren Artikel zu **Enterprise 2.0**.

Schwach bis eigentlich unzulässig: Der Artikel über sogenannte „**Systemische Moderation**“. Was nicht alles „systemisch“ ist, kann man da nur seufzen. Denn dass das Basistool der systemischen Moderation offene und weiterführende Fragen seien, die auch noch einfach und verständlich sein sollen, sich an den Teilnehmer orientieren und verschiedene Antworten erlauben sollen – das kann doch wirklich nicht als wertschöpfender Tipp angesehen werden. Das war schon immer State of the Art der Fragetechnik und ist nicht erst durch „systemisches Denken und Handeln“ aufgekommen. Auch die aufgezählten Anwendungsfelder der systemischen Moderation wie innovative Ideen entwickeln, passende Lösungen finden, fokussierte Entscheidungen herbeiführen, gemeinsame Ziele und Strategien finden, die Vergangenheit bewältigen und die Zukunft gestalten, sehen nicht gerade die neuwertige Ideen aus. Eine Frechheit!

Stand: 05.08.2016