

Arbeit

Finanzen

Digitalisierung

Nachfolge

Frank Uffmann

Die KMU-Führungskolumne: Mit und zum Erfolg führen!

Teil V: Bonus

13. Februar 2020

Mit und zum Erfolg führen!

Teil V: Bonus

In den letzten Jahren hat kaum ein anderes Thema so viel mediale Aufmerksamkeit erregt wie das Thema Bonus. Die Verfehlungen der Finanzbranche, bei denen sich viele durch think big anstecken ließen, wurden schonungslos von der Presse aufgedeckt, ebenso wie die Exzesse der Automobilindustrie. Der moralische Druck, ausgehend von unserer Gesellschaft, sorgt aktuell bei den Aufsichtsräten und Vorständen für ein Umdenken im Selbstbedienungsladen Bonus. Gut so!

Definition/Bedeutung:

Vergütungssysteme sind eine Mehrzahl von Anreizen, die differenziert nach Zielgruppen Anwendung finden. Der Bonus ist einer dieser Anreize. Die Summe aller Anreize soll im Wirkungsverbund einen Stimuli Cocktail erzeugen, der bestimmte Verhaltensweisen positiv beeinflusst, sowie die Wahrscheinlichkeit für unerwünschtes Verhalten mindert.

WARUM ist das Thema Bonus wichtig?

Geld ist ein Hygienefaktor und kein Motivator, zumindest nicht nachhaltig. Das ist wissenschaftlich erwiesen und doch greifen noch viele Unternehmen zu einem Bonussystem im Rahmen der Remuneration. Intrinsische Motivation eines Mitarbeiters kann durch die Höhe eines Bonus korrumpiert werden, sodass extrinsische Motivierung (nach R. Sprenger, „Mythos Motivation“) daraus wird. Ziel verfehlt!

WIE macht die Zahlung eines Bonus Sinn?

Zeitnah zur erbrachten Leistung und damit spontan und überraschend als Anerkennungsprämie, damit ein motivativer Charakter erreicht wird.

Praxistipp:

1. Wenn sie Bonus zahlen, dann überraschend.
2. Muss es immer Geld sein? Vielleicht ist ihrem Mitarbeiter ein gesponserter Kindergartenplatz viel wichtiger!
3. Fragen sie ihren Mitarbeiter, worüber er / sie sich wirklich freuen würde.

Risiken und Nebenwirkungen:

Nun liegt im Bonus eine nicht unbeträchtliche Versuchung, denn ein Bonus kann auch zur Droge werden, wenn die Zahl auf dem Scheck nur hoch genug ist. Dann kann schon mal aus Führung Verführung werden und die Sinnhaftigkeit der Arbeit wird ersetzt durch die Gier nach Geld.

¹ Frank Uffmann, Diplom-Leader, Autor, Macher und EX-Manager der Finanzindustrie gibt Tipps aus der Praxis für die Praxis zum Selbermachen.

No-Gos:

Es gibt sie noch, die Unternehmen, die nach klassischer Art ihren Bonus nach einer Ziel/Zielerreichungs-Systematik bezahlen. Schon mal erlebt, dass sich diese Spielregeln innerhalb eines Jahres geändert haben? Ein einmal ausgegebenes Jahresziel im laufenden Jahr zu verändern kostet die Akzeptanz des Zieles/der Ziele und die Glaubwürdigkeit und das Vertrauen in die Geschäftsleitung. Ein zu hoher Preis, oder?

Fazit:

Je stärker in einer Organisation die Bonuskultur ausgeprägt ist, um so mehr richten sich die Mitarbeiter danach und die Möhre vor der Nase bestimmt die Unternehmenskultur. Achten sie in Ihrem Umfeld auf solche Tendenzen und nehmen für sich Ihre persönlichen Ethik- und Moralvorstellungen als Gradmesser, um daran Ihr Handeln auszurichten. Sie entscheiden mit, ob in Ihrem Unternehmen eine wertorientierte Erfolgskultur oder eine zielorientierte Bonuskultur herrscht.