

Bänkerboni - das Strohfeuer der Anreizsysteme

30.12.2009, 17:55 | Handel, Wirtschaft, Finanzen, Banken & Versicherungen

Pressemitteilung von: *Olaf Hinz*



Managementberater Olaf Hinz fordert ein Ende der Anreizsysteme mit Strohfeuerwirkung

Zu der aktuellen Diskussion über die Boni im Bankensektor, hat der Hamburger Führungskräfte Berater und Experte für Motivation Olaf Hinz eine klare Position:

„Die ganzen Vorschläge, die zur Zeit diskutiert werden, arbeiten nur auf der Symptomebene. Es geht den Beteiligten rein darum WIE Boni ausgestaltet werden, das OB steht nicht zur Diskussion. Und dann wird wieder deutlich, das die Zusage, die Vergütungssysteme grundlegend zu reformieren, nicht ernsthaft war.“

Seine These lautet: Fach- und Führungskräfte suchen sich ihren Arbeitgeber nach den Chancen der persönlichen Sinn-Erfüllung. Kurzum: es geht nicht nur um Geld, sondern auch um Haltung. Wer das nach außen verkaufen will, muss zunächst vor der eigenen Tür kehren. Es braucht auch in Banken Werte und eine Haltung der Führungskräfte, die durch Sinn und Zusammenhang motivieren, statt „mit Geldsegen“ zu regieren.

Erfolgreiche Führungskräfte wissen längst, dass der Anspruch, seine Mitarbeiter durch äußere Anreize motivieren zu wollen, kein kluges Unterfangen ist. Sie halten das für ein wenig zielführendes, aber gleichwohl anstrengendes Konzept, beobachtet der ehemalige Büroleiter von Peer Steinbrück.

Die Erfahrung zeigt, dass die finanzielle Motivation nicht von langer Dauer ist, von der Führungskraft viel Kraft abverlangt – und auf mittlere Frist sogar kontraproduktiv ist, formuliert Hinz, der viele Führungskräfte im oberen und mittleren Management berät, es in seinem blog: <http://olafhinz.blogspot.com/2009/10/das-strohfeuer-der-anreizsysteme.html>

So lässt sich im Zusammenhang mit variabler Vergütung ein „Plateau-effekt“ beobachten: Mitarbeiter, die dieses Jahr aufgrund ihrer besonderen Leistung eine Prämie von 2000 Euro erhalten haben, werden im nächsten Jahr eine weitere Prämie in Höhe von 1.500 Euro nicht als motivierenden Anreiz empfinden, sondern eher als „Kürzung ihrer Entlohnung“. Anstatt sich über ein zusätzliches Einkommen von 1.500 Euro zu freuen, haben die Mitarbeiter das Gefühl, ein um 500 Euro niedrigeres Gesamtgehalt als im Vorjahr zu erhalten – denn die Prämie des Vorjahres wird bereits nicht mehr als zusätzlich, sondern als Bestandteil der üblichen Entlohnung erlebt. Jeder neue Anreiz kann dann nur von diesem Plateau aus gesetzt werden.

Ein typisches Beispiel für die Strohfeuerwirkung finanzieller Anreize, schreibt Hinz in seinem Beitrag für das online Magazin *perspektive blau* <http://www.perspektive-blau.de/artikel/0911b/0911b.htm>

Olaf Hinz fordert daher ein radikales Umdenken:

„Unzufriedene Mitarbeiter verlassen Ihre Führungskraft und nicht das Unternehmen! Führung wird damit zum größten Erfolgsfaktor für Unternehmen – und da machen Banken keine Ausnahme: Wie jede einzelne Führungskraft handelt - das macht zukünftig den Unterschied!“,

folgt der bekennende Hanseat, der seine Kunden darin unterstützt, ihre Aufgaben mit seemännischer Gelassenheit zu erfüllen.

„Herausragende Mitarbeiter erreichen und halten Sie nicht mit Bonusregelungen, neuen Titeln und Dienstwagen allein - vielmehr suchen diese Sinn und Haltung bei ihren Führungskräften.“

Führung bedeutet, sich um die Erreichung des Unternehmenszieles und seine Mitarbeiter gleichermaßen zu sorgen. Wer Führung so versteht, dass er nur das ausgefeiltere Entlohnungssystem „bauen muss“, um die fähigsten Mitarbeiter zu attrahieren, wird scheitern, prophezeit Olaf Hinz.

Daher fordert Hinz, zu dessen Kunden DAX Konzerne genauso wie Familienunternehmer gehören.

„Effektive Führungskräfte agieren aus einer Haltung der Gelassenheit und wissen, dass Sie Mitarbeiter nicht „motivieren“ können. Sie nutzen deren Eigeninitiative indem Sie mit Sinn und Zusammenhang führen - Führungskräfte nehmen also Haltung an!“ rät Hinz.

Olaf Hinz coacht und trainiert vor allem erfahrene Führungskräfte und Projektleiter. Sein Beraterprofil, seine Veröffentlichungen und podcasts zum Thema finden Sie unter: www.olaf-hinz.biz, www.blog.olaf-hinz.biz

Portrait

Olaf Hinz

berät und coacht erfahrene Führungskräfte und Projektleiter, die auch jenseits von Tools und Spiegelstrichlisten wirksam managen wollen.

Als bekennder Hanseat unterstützt er seine Kunden, ihre Aufgaben mit seemännischer Gelassenheit zu erfüllen. Gemeint ist damit eine konzentrierte, wache, entspannte und konsequente Haltung zu Herausforderungen und der eigenen Mannschaft.

Vor seiner Selbständigkeit war Olaf Hinz u.a. als Büroleiter von Peer Steinbrück, damals Wirtschaftsminister in Schleswig-Holstein und Personalmanager/ Projektfinanzierer der LB Kiel (heute HSH Nordbank AG), tätig. Über zentrale Aspekte seiner Beratungsthemen publiziert er regelmäßig. Viele dieser Beiträge und podcasts sind unter <http://www.olaf-hinz.biz> abrufbar.

News-ID: 384025 • Views: 93 (Stand: 11.08.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/384025/Baenkerboni-das-Strohfeuer-der-Anreizsysteme.html>