

# ANSTÖSSIGES ZU GELD & GLÜCK

## THEMA: ANERKENNUNG

### Reiche sind anders

Sind die Reichen tatsächlich anders als der Rest von uns? Ja leider, ich muss es eingestehen, die Reichen sind tatsächlich anders: Sie haben mehr Geld. Spieglein, Spieglein an der Wand, wer sind die Reichsten im ganzen Land? Hier die topaktuelle Vermögens-Hitliste vom März 2005:

	in Mrd. \$	Branche
Bill Gates	46,5	Software
Warren Buffet	44	Investments
Lakshmi Mittal	25	Stahl
Carlos Slim Helu	23,8	Kommunikation
A. Bin Talal Al Saud	23,7	Öl / Investments

An der Spitze der alljährlichen Erhebung des Wirtschaftsmagazins «Forbes» ist wiederum Microsoft-Chef Bill Gates, der die Liste bereits seit 1995 ununterbrochen anführt. Insgesamt nennt Forbes 691 Milliardäre, so viele wie noch nie. Gemeinsam besitzen sie die unvorstellbare Summe von 2.200.000.000.000 Dollar. In New York leben laut Forbes die meisten Milliardäre (34), dicht gefolgt von Moskau und San Francisco (beide 20). Reichtum scheint sich vor allem im Alter einzustellen: Nur 29 der Milliardäre sind unter 40 Jahre alt, rund 220 der Superreichen sind über 70.

Gemäss Forbes hat rund die Hälfte der Superreichen ihr Vermögen selbst erwirtschaftet. Welches sind die Hoffnungen und Ängste, Ziele und Werte, welche diese Menschen motivieren, viel mehr Geld zu verdienen, als sie je ausgeben können? Zwei Geschichten aus dem Leben eines der buntesten Vögel unter den Milliardären, geben eine mögliche Antwort.

### Richard Branson

Der 54-jährige Richard Branson betreibt Radiostationen, Motorrad-Unternehmen, Helikopter-Firmen, Eisenbahnen, Fluggesellschaften, Mobilfunknetze - alles, wie er betont, aus Spass. Berühmt wurde er bei uns vor allem durch sein Label „Virgin“ und das „Virgin-Cola“.

„Business must be fun“ lautet seine Geschäftsphilosophie, vielleicht darum, weil seine Kindheit nicht sehr lustig war: So liess seine Mutter den kleinen Ricky gerne mal einige Meilen von dem Elternhaus in der südenglischen Grafschaft Surrey entfernt alleine mit der Aufgabe, zu Fuss nach Hause zu finden. „Ich war total verloren“ erinnert sich Branson. Kurze Zeit später, er war noch nicht zwölf, schickte ihn seine Mutter mit dem Fahrrad nach Bournemouth, 50 Meilen weit weg, um von dort wieder nach Hause zu finden. Irgendwie fand er tatsächlich immer wieder nach Hause und marschierte „wie ein Held in die heimische Küche“, wo er entsprechendes Lob einheimste. Branson´s Mutter war nicht die Einzige in der Familie mit eigenartigen Erziehungsmethoden. So warf ihn seine Tante Wendy eines Tages einfach ins Wasser mit der Absicht, ihm so das Schwimmen beizubringen. Ricky strampelte irgendwie zurück ans Ufer und wurde mit einer Zehn-Schilling-Note belohnt: bis heute sind daraus 3,2 Mrd. Dollar

geworden. Offensichtlich waren diese tief verunsichernden Herausforderungen verbunden mit der Anerkennung in Form von Lob und Geld wichtige Triebfedern für den geschäftlichen Erfolg von Branson. Die meisten sehr erfolgreichen Menschen in Wirtschaft, Sport, Kultur oder Politik haben einen solchen, in früher Kindheit bereits eingepflanzten Treiber, der sie permanent veranlasst, Höchstleistungen zu erbringen, um so Anerkennung zu erhalten. Stellen Sie sich in Gedanken einen erfolgreichen Menschen vor (Sie können gegebenenfalls auch einfach in den Spiegel schauen) und überlegen Sie, was der Treiber sein könnte.

### Auf die Belohnung kommt es an

Lob oder Geld, was wirkt besser? Es gibt eine Vielzahl von Studien über die Wirkung unterschiedlicher Formen von Anerkennung. Aus diesen wird deutlich, dass arme Menschen, Erwachsene wie Kinder, am ehesten in der gewünschten Weise reagieren, wenn man sie mit Geldbeträgen belohnt. Menschen, die der Mittel- und Oberschicht angehören, sprechen dagegen kaum auf monetäre Anreize an. Sie reagieren eher positiv auf Lob. Die besten Leistungen erbringen sie jedoch, wenn sie weder durch Geld noch durch Lob belohnt werden, sondern wenn sie eine erfüllende, motivierende, sinnvolle Aufgabe erledigen können.

### Anstösse

Das verstehen viele Vorgesetzte offensichtlich nicht. Immer noch wird beharrlich - und wider alle wissenschaftlichen Untersuchungen - versucht Mitarbeitende durch finanzielle Anreize (Bonus, Fringe Benefits, usw.) zu motivieren. Das ist teuer und offensichtlich recht wirkungslos. Ich vermute der Grund liegt darin, dass Geld geben viel einfacher ist als für sinnvolle Tätigkeiten zu sorgen und zu loben. Loben ist für viele Menschen - und gerade auch Vorgesetzte - sehr schwierig. Darum ein paar Anstösse, wie gut gelobt werden kann:

- Bevor Sie loben: Zuhören. Fragen Sie sich, wie und wofür der Mitarbeitende gelobt werden kann.
- Loben Sie den Menschen, nicht die Umstände.
- Loben Sie besondere Verhaltensweisen, Fähigkeiten und Ausdauer.
- Vermischen Sie das Lob nicht mit Kritik.

Vermutlich werden Sie nicht unmittelbar nach dem Lob eine messbar höhere Leistung sehen. Mit Sicherheit steigt aber die Leistungsbereitschaft, welche eine wichtige Voraussetzung dafür bildet, dass sich Menschen zu bestimmten Leistungen und Verhaltensweisen motivieren lassen.

Ich finde es toll, dass Sie sich regelmässig anstossen lassen, über so zentrale Lebensthemen wie Geld und Glück nachzudenken und Ihre Verhaltensweisen zu hinterfragen.



Dr. rer. pol. Thomas Giudici