

AUSGETWITTERT:

Wie viel Musk
steckt in Ihrer
Führungskultur?



Auch wenn ich Nachrichten so gut es geht vermeide, gibt es doch Meldungen, an denen ich nicht vorbeikomme. Dazu gehört unter anderem die Twitter-Übernahme durch Elon Musk. Nur sieben Tage, nachdem er das Unternehmen für 44 Milliarden Dollar gekauft hat, kündigte er jedem zweiten Mitarbeiter. Und das nicht gerade auf die empathischste Art und Weise. Es gab Massenentlassungen per E-Mail. Und wenn die Gerüchte stimmen, gab es sogar Mitarbeiter, die ganz ohne Ankündigung während eines Online-Meetings aus dem System geworfen wurden. Wertschätzender Umgang mit Mitarbeitern sieht definitiv anders aus. Warum Musk mit diesem Verhalten viel verbrannte Erde hinterlassen wird und wieso wir es zum Anlass nehmen sollten, als Unternehmer selbst genauer hinzuschauen, beleuchte ich in diesem Beitrag.

Mitarbeitermotivation durch Drohungen funktioniert nicht

Früher war Elon Musk übrigens mal bekannt für seine gute Arbeitskultur – vor Twitter, vor der Coronapandemie. Nur, dass wir mal drüber gesprochen haben. Keine Frage, als Unternehmer trägst du die Verantwortung, gesellschaftlich wie auch wirtschaftlich. Was Musk dabei allerdings vergessen zu haben scheint: Das gilt nicht nur für das Unternehmen, sondern auch für deine Mitarbeiter. Wir leben aktuell in herausfordernden Zeiten. Und da kannst du als Unternehmer nicht so dermaßen unempathisch und kalt reagieren, wie er es getan hat. In meiner Mastermind-Gruppe Gipfelstürmer tausche ich mich momentan viel zu dem Thema Mitarbeiterführung und Arbeitsklima aus. Die meisten der Teilnehmer sind mittelständische Unternehmer. Und gerade im Mittelstand haben nicht wenige Unternehmer aktuell schlaflose Nächte, weil sie nicht wissen, ob sie im kommenden Jahr die Energiekosten noch stemmen können, ob sie ihre Produktion weiter runterfahren müssen, falls die Lieferengpässe weiter zunehmen. Und weil sie sich auch Sorgen um ihre Mitarbeiter machen.

Dieser Gedanke ist Musk anscheinend völlig fremd. Er verkündete, dass Twitter endlich anfangen müsse, mehr Geld zu verdienen, um nicht vor die Wand zu fahren. Nur fürs Archiv: Er hat dem Unternehmen selbst durch die Übernahme gut 13 Milliarden Dollar Schulden aufgebürdet. Und ausbaden sollen es jetzt die Mitarbeiter. Massive Stellenreduktion, die verbliebenen Twitterianer sollen sich auf 80-Stunden-Wochen einstellen. Benefits wie kostenloses Essen im Office wurden mit sofortiger Wirkung gestrichen, ebenso der noch offene Resturlaub für das laufende Jahr. Mitarbeitermotivation durch Drohungen? Das Konzept ist mir neu. Und ich denke nicht, dass er damit



Massive Stellenreduktion, die verbliebenen Twitterianer sollen sich auf 80-Stunden-Wochen einstellen.

seine Ziele erreichen wird. Mich wundert es jedenfalls überhaupt nicht, dass als Reaktion auf die Massenentlassungen bereits einige von Twitters Top-Managern ihre Kündigung eingereicht haben.

Man sieht sich immer zweimal im Leben

Eine Kündigung per E-Mail ist in meinen Augen ungefähr so wie Schlussmachen per WhatsApp. Das geht vielleicht noch unter Teenagern durch, die in Sachen zwischenmenschlicher Kommunikation noch nicht so weit sind. Doch als Führungskraft kannst du so etwas definitiv nicht bringen. Das ist nicht nur ein Mangel an Wertschätzung. Ich würde sogar so weit gehen, es als einen Mangel an Menschlichkeit zu bezeichnen. Mit dieser Meinung stehe ich nicht allein da, die Aufregung ist groß in den sozialen Medien. Verständlich, denn Elon Musk hat sich gerade mit dieser Aktion zum perfekten

Feindbild gemacht. Ich komme allerdings nicht umhin, mich zu fragen, wie es hinter den kommentierenden Accounts im wirklichen Leben aussieht. Mit Sicherheit schreiben sich gerade einige Unternehmer ihre Empörung von der Seele – während sie eigentlich gut daran tun würden, mal vor der eigenen Haustüre zu kehren.

Ich glaube fest an das »Law of Attraction«, das Gesetz des Universums. Für mich ist klar: Man sieht sich immer zweimal im Leben. Mindestens. Daher lege ich auch großen Wert darauf, dass Trennungen ordentlich über die Bühne gehen. Sei es privat oder beruflich. Nur, weil es miteinander nicht geklappt hat, bedeutet das doch nicht automatisch, dass der andere ein schlechter Mensch ist. Hierzu ein Beispiel aus meinem Unternehmen: In diesem Sommer hat einer meiner langjährigsten Mitarbeiter ▶

»Dodoland – Uns geht's zu gut!«

von **Martin Limbeck**

240 Seiten

Erschienen: Mai 2022

Ariston Verlag

ISBN: 978-3-424-20261-8



Keine Frage, das Vorgehen von Elon Musk war sicher nicht richtig. Doch solange auch bei uns noch Unternehmen auf ähnliche Weise geführt werden, sollten wir uns lieber erst mal an die eigene Nase fassen.



gekündigt. Ein junger Mann, der bei uns sozusagen groß geworden ist und verschiedene Stationen durchlaufen hat. Für mich war klar, dass dieser Moment irgendwann kommen würde. Ich hätte an seiner Stelle wahrscheinlich genauso gehandelt und hätte mir mal ein anderes Unternehmen ansehen und neue Erfahrungen sammeln wollen. Von daher – alles gut. Und genauso sind wir auch auseinandergegangen. Er blieb noch zwei Monate bei uns, um eine ordentliche Übergabe zu machen und angefangene Projekte zu beenden. Und an seinem letzten Tag haben wir mittags mit dem ganzen Team gegrillt, zusammengesessen und die Kollegen

Der Autor



Martin Limbeck ist unter anderem Inhaber der Limbeck® Group, Wirtschaftssenator (EWS) und einer der führenden Experten für Sales und Sales Leadership in Europa.

hatten ein persönliches Geschenk für ihn vorbereitet. Ich bin mir sicher, dass er gerne auf seine Zeit bei uns zurückschaut. Und auch anderen gegenüber wertschätzend von uns als Arbeitgeber spricht.

Wer motivierte Mitarbeiter will, muss ihnen Wertschätzung und Sicherheit bieten Allerdings habe ich auch schon das Gegenteil mitbekommen. Bei den meisten Unternehmen ist inzwischen die Botschaft angekommen, dass Onboarding mehr bedeutet, als dem neuen Mitarbeiter einen Laptop vor die Nase zu stellen. Doch beim Thema Offboarding sieht es immer noch ganz finster aus. Schlechte Erfahrungen mit dem Kundenservice eines Unternehmens erzählen 79 Prozent der Kunden an ihre Freunde, Bekannten und Familienmitglieder weiter. Und bei schlechten Erfahrungen als Mitarbeiter sieht das nicht anders aus. Ich habe schon öfter Bewerber gehabt, die aus dem sozialen Umfeld von aktuellen oder ehemaligen Mitarbeitern kamen. Glaubst du, die hätten Lust gehabt, sich zu bewerben, wenn ihnen ihr Kumpel oder ihre Freundin erzählt hätte, dass Mitarbeiter, die sich umorientieren wollen, vom Chef quasi geächtet werden? Sicher nicht. Und trotzdem gibt es immer noch Unternehmer und Führungskräfte, denen in solchen Situationen das Gespür abhandenkommt. Da werden Kündigungen als persönliche Beleidigung aufgefasst und selbst der langjährige Spitzenmitarbeiter umgehend aus dem Gebäude geworfen.

Verabschieden von Kollegen, Aufräumen des Schreibtisches, geschweige denn eine ordentliche Übergabe? Wird anscheinend völlig überbewertet.

Keine Frage, das Vorgehen von Elon Musk war sicher nicht richtig. Doch solange auch bei uns noch Unternehmen auf ähnliche Weise geführt werden, sollten wir uns lieber erst mal an die eigene Nase fassen. Und dafür sorgen, dass sich das endlich ändert. Denn es kann nicht sein, dass auf der einen Seite der Fachkräftemangel beklagt wird – und auf der anderen Seite wissentlich oder unwissentlich alles dafür getan wird, dass Mitarbeiter sich garantiert nicht wertgeschätzt fühlen. Gerade in der aktuellen Situation sollten wir als Unternehmer alles dafür tun, unsere Mitarbeiter zu motivieren. Damit wir gemeinsam Gas geben, um der Krise zu trotzen. Und das gelingt nicht mit Drohungen und Kürzungen an allen Ecken und Enden. Sondern durch Anerkennung, die Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln und vor allem jetzt durch Sicherheit. Denn einer der Hauptgründe, warum sich Mitarbeiter umorientieren, ist fehlende Arbeitsplatzstabilität. Hier sind wir als Arbeitgeber gefragt. Im Rahmen der letzten Gallup-Studie wurde übrigens festgestellt, dass stark engagierte Mitarbeiter um 17 Prozent produktiver sind und 41 Prozent weniger Abwesenheitszeiten haben. Mehr muss ich doch eigentlich gar nicht sagen, oder? ♦