

Energie in Organisationen

Produktive Energie fördern – negative Energien vermeiden

Organisationale Energie ist die Kraft, mit der Organisationen arbeiten. Der Energielevel zeigt an, ob das gesamte Potential der Mitarbeiter:innen mobilisiert ist und ob sich das Unternehmen auf ein Ziel fokussiert. Für ein Team lässt sich in der Regel festlegen, in welchem der vier Quadranten der Energietabelle es sich befindet.

	Arbeitsqualität negativ	Arbeitsqualität positiv
Energieintensität hoch	Korrosive Energie Hohes Engagement, das jedoch für destruktive Aktivitäten, Bereichs-egoismen und Mikropolitik genutzt wird. Folgen: Produktivität -19%, Mitarbeiterbindung -21%, Kundenbegeisterung -15%, Unternehmensleistung -27%	Produktive Energie Starkes Engagement, Leidenschaft und erhöhte Wachsamkeit. Folgen: Produktivität +17%, Mitarbeiterbindung +19%, Kundenbegeisterung +14%, Unternehmensleistung +14%
Energieintensität niedrig	Resignative Trägheit Hohe Frustration, innerer Rückzug und reduzierte Aktivität.	Angenehme Energie Hohe Zufriedenheit, Identifikation und Gelassenheit.

Vorgesetzte können Energie in einer Organisation oder in einem Team mit Hilfe von zwei Strategien mobilisieren:

1. Killing-the-Dragon: Die Mitarbeitenden werden in die Bewältigung einer externen Bedrohung einbezogen (Markteinbruch, Krisen, Wegfall finanzieller Mittel...)
2. Winning-the-Princess: Die Mitarbeitenden werden über besondere Chancen und Visionen mobilisiert (neue Märkte, Innovationen, neue Projekte...)

Um die Energie einer Organisation langfristig zu erhalten, sollten Vorgesetzte (wie im Sport) mit den Ressourcen ihrer Mitarbeiter:innen haushälterisch umgehen. Die Beschleunigungsfalle ist zu vermeiden. Jedes zweite Unternehmen leidet an «Überhitzung» bzw. dauerhafter Überlastung durch zu hohe Energieintensität.

Befragungsinstrument für Unternehmen, entwickelt am IFPM der Universität St.Gallen.

Quelle: Heike Bruch. CEO als Energieförderer. Magazin Scorecard 2012.