Abbildung 7

Motivation

Personalführung:

Konfuzianismus

Strikte Verhaltensregeln (einheitliche Kleidung, Frühsport u.a.)

Hohes Maß an Fürsorge und Betreuung

2 x pro Jahr Personalbeurteilung

Permanenter, subtiler sanfter psychologischer Druck von oben ("Erwartungen")

Straffe Prozessorganisation mit Null-Fehler-/ Null-Puffer-Zielsetzung schafft "Stress" und führt zu Gruppenzusammenhalt

Femininer Faktor im Volkscharakter

Geschickte, unaggressive Menschenbehandlung

Geringe Distanz zwischen Vorgesetztem und Untergebenem (Vorgesetzter = Integrator); kein Unterschied zwischen Blue-Colour- und White-Colour-Mitarbeitern

Frühe Einstellung (mit ca. 22 Jahren)

Brainwashing in punkto Firmenidentität (C.I.) sowie Emotionalisierung ("Wir sind die größten")

"Sicherheit" in der Gruppe ("Reservat")

Direkte betriebliche Maßnahmen:

a) Kampagnen und plakatierte hohe Ziele für jedermann: TQM (Total Quality Management) u.a.
b) Innerbetrieblicher Wettbewerb und Ideenkonkurrenz von Betriebsgruppen (Beispiel HIDEYOSHI, Seite 15)
c) Betriebsinterne Information über Ergebnisse durch innerbetriebliche Messen und Vorträge
d) Ansprechen des Stolzes des einzelnen: "Wir wollen gerade deine Ideen!"
e) Geldprämien für Verbesserungen
f) Überstundengeld (z.B. ein Drittel des Gehaltes)
g) Von der Personalentwicklungsabteilung erstellte langfristige Programme für Job Rotation und Aufstieg mit klar erkennbaren Kriterien und Bedingungen

Bauliches:

- Helle, saubere, wohlgeordnete Fabrikhallen
- Zunehmend anspruchsvolle Gestaltung des Umfelds mit viel Grün; Ruhezonen (für Pausen), z.B. in gehobenem Caféhausstil

Privates:

- Keine Reibungsverluste durch Ellbogenstöße des Nebenmannes
- Viel private Aktionen der Gruppe: Kneipengänge, Sport etc.
- Keine Ehefrauen, die Rückkehr nach Hause um 17 Uhr fordern

Quelle: A. Rive