



Sarnen 19. Juli 2013

Kolumne Menschen in der Arbeitswelt

In seinem Editorial im „labmed“ vom Juni 2013 zitiert Heinz Ryffel zum Thema: „Nachhaltigkeit statt Profit, Professor Pirson von der Fordham University in New York. Der sagt: „Anders als Profitmaximierung bildet Wohlbefinden menschliche Bedürfnisse ab und führt daher auch zu Unternehmensstrategien, die sowohl profitabel als auch nachhaltig für das Gemeinwohl und die Umwelt sind. Je mehr der materielle Wohlstand an Bedeutung verliert, desto mehr steigen die Chancen für eine gesündere und zufriedener Lebensweise“.

Theo Wehner, Arbeitspsychologe an der ETH in Zürich formuliert in einem Interview prägnant: „Die Arbeitswelt neigt dazu, uns aufzufressen.“ Er findet, dass die Humanisierung der Arbeitswelt nicht geglückt ist: „Die Arbeit ist heute durch eine starke Entsolidarisierung auf horizontaler Ebene geprägt, wir sind mehr Konkurrenten als Kollegen. Auf vertikaler Ebene ist das Machtgefälle ausgeprägter denn je – allem Gerede über partnerschaftliche Führung zum Trotz. Was mir am meisten Sorge bereitet: Sehr viele zerstückelte Tätigkeiten in der heutigen Arbeitswelt werden nur noch aufgrund extrinsischer Anreize wie Lohn, Bonus, Status usw. erledigt. Es fehlt der intrinsische Aufforderungscharakter, die Sinnkomponente. Wenn die Berufstätigen nicht mehr das Gefühl haben, ganzheitlich tätig zu sein, Probleme zu lösen, etwas bewirken zu können, dann brauchen sie immer stärkere äussere Anreize. Wir wissen aus Studien: Die Sehnsucht nach wahrer Gratifikation statt bloss monetären Entschädigungen ist weit verbreitet“.

Es zeigt sich heute immer deutlicher, dass eine tragende, positive Unternehmenskultur über die Attraktivität eines Arbeitsplatzes entscheidet. In einem respekt- und vertrauensvollen Arbeitsklima sollen die Aufgaben und die Arbeitsinhalte Freude machen. Immerhin verbringen wir mehr als die Hälfte unseres bewussten Lebens bei der Arbeit. Es ist das, was Fachleute „Inclusion“ nennen, das Gefühl der Mitarbeitenden, mit ihrer Arbeit einen sinnvollen Beitrag zu leisten, der Wertschätzung und Anerkennung verdient. Die Mitarbeitenden bekommen so das Gefühl, dass ihre Arbeit und ihr Engagement wichtig sind und dass sie etwas bewirken. Das zu spüren gibt Befriedigung. Theo Wehner meint dazu: „Als soziale Wesen leben wir hauptsächlich von Anerkennung und Resonanz – und Resonanz bedeutet eben auch, dass wir das Resultat unseres Tuns sehen und dieses für schön und sinnvoll halten.“

Die besten Arbeitgeber haben erkannt, dass die Mitarbeitenden als Menschen angesprochen werden wollen. Nur wer sich am Arbeitsplatz wohl fühlt, bringt gute Leistung. Die Arbeitgeber können so von ihren Mitarbeitenden Begeisterung und Einsatz erwarten. Wenn es ein Betrieb schafft, seine Mitarbeitenden zu langjährigen, fähigen, motivierten und engagierten Mitarbeitenden zu machen, die ihre Arbeit gerne tun, die mitdenken und sich einbringen, dann ist dies ein guter Arbeitsplatz. Das Resultat ist gute Arbeit. Wie hat es Peter Sloterdijk, Professor für Philosophie an der Tagung der Schweizerischen Vereinigung für Qualität- und Management-Systeme wunderbar formuliert: „Qualität ist, was das Leben reizvoll macht.“

Abschliessend möchte ich Ihnen folgende Geschichte zum Thema „Arbeitsfreude“ erzählen: „Ein Kaufmann aus Mexiko-Stadt wollte Freunde auf einer Hazienda besuchen. Es war eine etwas mühsame Reise, die Strasse erwies sich als schlecht, teils durch ein kurz vorhergegangenes Unwetter abgeschwemmt, teils steil an Abgründen emporführend. Nur mit grösster Aufmerksamkeit liess sich ein Unfall vermeiden. Erschöpft kam unser Kaufmann in einem kleinen Dorfe an und nahm sich vor, hier Rast zu machen. Ein Indio sass da vor seiner Hütte und war mit dem Flechten eines Korbes beschäftigt. Er arbeitete mit viel Geschick und verstand es obendrein noch, sein Produkt mit mehrfarbigen und feinen Mustern zu versehen. Dem Kaufmann gefiel der



Korb und er fragte nach dem Preis: „Fünzig Pesos, Sênor“, antwortete der Mann. Das war billig, und schon regte sich der Geschäftssinn unseres Kaufmanns. Er rechnete sich aus, dass er mit solchen Körben bei den Touristen in der Hauptstadt beachtlichen Gewinn erzielen könnte. „Und was würden fünfzig Körbe kosten?“, fragte er den Korbflechter. „Hundert Pesos das Stück, Sênor“, war die Antwort. „Aber wenn ich dir so viele abnehme, müsstest du doch billiger sein.“ Da sprach der Indio gelassen und mit unendlicher Würde: „So denke ich nicht. Würde ich so viele Körbe flechten, dann hätte ich keine Zeit mehr an der Sonne zu sitzen und meine Freunde zu treffen. Und wer soll die Blumen am alten Tempel pflegen? Und auch die Geschichten, die wir uns am Abend in den Hütten erzählen, müssten viel kürzer werden. Also sehen sie, Sênor, einen Korb herstellen, das macht Freude, aber fünfzig Körbe zu machen – das ist keine Freude, das ist viel, viel Arbeit.“ (Quelle: Marco von Münchhausen).

Eine Einstellung, die dem üblichen Leistungs- und Wachstumsdenken diametral entgegengesetzt ist. Statt dem üblichen „je mehr, desto günstiger“ verkündet sie die klare Botschaft „weniger ist mehr“ - nicht quantitativ mehr, sondern qualitativ, im Sinne von Lebensqualität und Arbeitsfreude. Was macht eigentlich die Freude an meiner Arbeit aus?

Herzlich

Markus Tschopp

Dipl. Supervisor, Coach und Organisationsberater NDS BSO

Dipl. Biomedizinischer Analytiker HF

www.tschoppcoaching.ch