

Verwirklichen wir uns bei der Arbeit?

Moderne Arbeitgeber-Slogans versprechen dies und auch Zugehörigkeit wie zu einer Familie. Dagegen steht z. B. der Tod eines Bankpraktikanten, der zusammenbrach, nachdem er nächtelang durchgearbeitet hatte und keiner ihn darin hinderte. Manche Experten wie Ulrich Renz sprechen schon von der „Tyrannei der Arbeitswelt“, denn modernes, d. h. mobiles und flexibles Arbeiten führe nicht dazu, dass wir weniger und entspannter, sondern mehr und allzeit bereit arbeiten. Die Nacht und das Wochenende durchzuarbeiten, gilt in manchen Branchen als „cool“. Derweil kehrt die Investmentbank Goldman Sachs zur 5-Tage-Woche zurück, damit Mitarbeiter wieder „ruhen“ können. Wie schaffen es Unternehmen, trotz ökonomischer Zwänge, gesunde und menschliche Arbeitswelten zu gestalten?

DIE THESE:

Wir arbeiten bis zum Burn-out und weiter.



Annemarie Zink-Kunnert,
Vorstandsmitglied der Samhammer AG,
Weiden, 400 Mitarbeiter

„Das Arbeitsumfeld muss gesund sein, und dazu zählt längst nicht mehr nur die Ergonomie. Bei uns ist die „menschliche Nähe“ entscheidender Bestandteil der Unternehmensphilosophie. Mitarbeiter, die sich entfalten und einbringen, bilden einen besonderen „Schatz“. Unsere Führungskräfte sind gefordert, mit dieser Energie verantwortungsbewusst umzugehen. Der Horizont darf sich nicht auf das Erreichen von Unternehmenszielen in Form von Umsatz, Kosten und Ergebnis beschränken. Wichtig ist die fähigkeitsbasierte Entwicklung von Mitarbeitern durch Führen und Fördern. Nur durch persönliche und menschliche Nähe zu jedem einzelnen Mitarbeiter kann das gelingen.“



Roland Arndt,
Coach und Buchautor, Bad Oldesloe

„Unternehmen brauchen die besten Mitarbeiter, um ihre Ziele zu erreichen. Und die besten Mitarbeiter suchen ein Unternehmen, über das sie Geld und Anerkennung verdienen sowie mit Leistung auch ihre persönlichen Ziele verwirklichen können. Wenn Unternehmen und Mitarbeiter sich „verbünden“, gewinnen sogar noch die Kunden. Das gelingt mit ehrlichen Gesprächen und der grundsätzlichen Bereitschaft, Menschen (egal, ob Kunde, Geschäftspartner, Mitarbeiter oder Freund) als Partner zu sehen und die Kommunikation durch Respekt, Freundlichkeit, Fairness und Einfühlungsvermögen zu prägen. Dies sind die entscheidenden Zutaten zu einem gesunden Erfolg in allen Arbeits- und Lebensbereichen. Und die sollten auch zwischen Unternehmen und Belegschaft gelten.“



Veronique Mondolot,
Vice President EMEA, Compuware, Detroit/USA, weltweit ca. 4.500 Mitarbeiter

„Als die neuen Technologien auf den Markt kamen, funkelten unsere Augen wie bei Kindern an Weihnachten. Ein Mobiltelefon – her damit. Die Möglichkeit, E-Mails direkt auf das Mobiltelefon zu bekommen? Sehr cool, das will ich haben! Außerdem schwingt da ja auch ein gewisses Statusgefühl mit. Man gehörte zu den „wichtigen“ Leuten mit einem Smartphone. Jetzt wollen wir aber glauben, dass Firmen uns durch den Einsatz der modernen Technologien scheinbar manipulieren und uns vorgeben, immer und überall arbeiten und 24 Stunden am Tag erreichbar sein zu müssen. In Wirklichkeit sind wir süchtig nach Arbeit geworden. Wir alleine haben die Wahl, unser Verhalten wieder zu ändern!“



Voting:
Wem stimmen Sie zu?

www.personal-im-fokus.de



Jochen Soder,
Vice President Finance and Operations,
Mindjet GmbH, Alzenau, 100 Mitarbeiter

„Als Softwareunternehmen müssen wir sehr schnell sein, wenn es um neue Entwicklungen für unsere Kunden geht. Dann sind alle mit höchstem Einsatz gefordert. Der zeitweiligen intensiven Arbeitsbelastung begegnen wir mit einer großen Fülle an mitarbeiterorientierten und gesundheitsfördernden Maßnahmen: Rückenschule und Restaurantgutscheine, gemeinsame Besuche von Konzerten und Fußballspielen oder flachen Hierarchien. Das Ergebnis: Der Krankheitsstand unserer Mitarbeiter ist niedrig, die Bindungsquote sehr hoch. Wir sind überzeugt, dass massive Ausfallzeiten ein Zeichen dafür sind, dass Mitarbeiter keinen Sinn in ihrer Tätigkeit sehen, sich nicht wertgeschätzt fühlen oder dass das Management nicht nah am „Puls seiner Mitarbeiter“ ist. Als Arbeitgeber sorgen wir für eine gute Balance zwischen arbeitsintensiven und erholsamen Arbeitsphasen. Nur so ist ein langfristiger Unternehmenserfolg sicher.“



Beate Nimsky,
Geschäftsführerin, nimsky Trainings-
institut für intrinsische Kompetenz, Sins-
heim, 15 Mitarbeiter

„Den derzeitigen starken Stress bei Mitarbeitern, der in Burn-out mündet, also wirklich krank macht, kann man nicht einfach nur den Unternehmen anlasten. Das wäre zu einfach. Stress und Burn-out sind Folgen des Zusammenspiels von mindestens 5 Faktoren:
1) Wie ist die persönliche Motivation eines Mitarbeiters in Bezug auf seine Tätigkeit? 2) Wie stark ist ein Mensch durch seine Arbeitstätigkeit psychisch und physisch belastet? 3) Welche durch verinnerlichte Normen und Wertvorstellungen hervorgegangenen Denk-, Fehl- und Verhaltensmuster hat der Mitarbeiter, die bei ihm Stress auslösen? 4) Wie ausgeprägt ist seine Fähigkeit, auch in schwierigen Situationen ein inneres Vertrauen zu behalten (Salutogenese)? 5) Wird das Energieniveau durch gesunde Ernährung, frische Luft, Sport, Meditation aufgetankt? Unterstützung in diesen Bereichen sollten Unternehmen ihren Mitarbeitern in Form von Fortbildungen, Coaching und Gesundheitsangeboten bereitstellen, die Umsetzungsverantwortung liegt aber bei den Mitarbeitern selbst.“



Dipl.-Kfm. Steffen Haas,
Geschäftsführer, Netzwerk ASE Associ-
ated Senior Experts GmbH, Mannheim,
über 2.000 registrierte Experten

„Arbeit macht nicht zwangsläufig krank. Wenn Arbeit Berufung ist und Menschen in den Bereichen arbeiten können, in denen sie ihre Stärken einsetzen können, dann wollen sie gar nicht mehr aufhören zu arbeiten. Das erlebe ich jeden Tag aufs Neue mit unseren Senior-Experten, die alle eine erfolgreiche Karriere in namhaften Unternehmen gehabt haben und es im Grunde nicht mehr nötig hätten zu arbeiten. Doch statt sich „im Rentenalter“ auszuruhen, arbeiten sie freiwillig im In- und Ausland an interessanten Projekten mit und geben voller Begeisterung Ihre Erfahrungen weiter. Sie genießen die Freiheit, sich ihre Arbeit auszusuchen und Anfragen auch abzulehnen. Unternehmen sollten daher so weit wie möglich ihren angestellten Mitarbeitern dieselbe Freiheit einräumen: Tätigkeiten nach Stärken und vorhandenen Fachkenntnissen vergeben und auch mal ein Nein zu einer Projektmitarbeit akzeptieren. Das hält Mitarbeiter langfristig motiviert und gesund.“