

Newsletter.

Spaß bei der Arbeit? Was für ein Unsinn...

13.07.2012

...zumindest dann, wenn sich dieser Satz zum Glaubensdogma entwickelt und als Eichmaßstab für die Bewertung des Berufsalltags dient. Das tut er leider vielfach und eine Heerschar „moderner“ Personaler und selbsternannter Coaches treten hierfür massiv ein.



In der Sommerzeit hier die Gelegenheit für eine differenzierte Betrachtung: Arbeit muss keinen Spaß machen, die Ergebnisse aber müssen Freude machen!



Zunächst einmal zum Wort „Spaß“. Ist es wirklich das richtige Wort? Spaß kommt vom italienischen „spasso“ und meint ursprünglich: Zerstreuung, Zeitvertreib und Vergnügen. Das alles bei der Arbeit oder vielleicht doch eher in der Freizeit?



Erste Kontrollfrage: Wie steht es mit den Menschen, die in Akkordarbeit am Fließband Automobile zusammenbauen, in Callcentern mit engen Zeitvorgaben Kunden betreuen oder in sogenannten Prozessing-Fabriken das Geschäft von Banken und Versicherungen – z.T. ebenfalls im Akkord – bewältigen? Wie steht es um die, die unter zeitlichen und persönlichen Opfern in wirtschaftlich schwieriger Zeit an der Sanierung eines Unternehmens arbeiten? Alles nur zum Zeitvertreib und zur Zerstreuung?



Die Forderung nach Spaß schafft ein gesteigertes aber lediglich punktuell sinnerleben, ein Gefühl von der Bedeutung des Herausgehoben-Seins. Die „Spaß-bei-der-Arbeit-Kultur“ lässt sich auch als Abwehr von Sinnkrisen verstehen, denn sie kompensiert durch ihre Intensität einen vordergründigen Mangel. Die augenblickliche Wertediskussion pervertiert. Werte und Religion tragen viele Menschen emotional nicht mehr. Sie schützen nicht mehr vor einem Gefühl der Sinnlosigkeit. Die Forderung nach dem Spaß bei der Arbeit hat den Vorteil, dass ein Mangel an langfristig wirkendem Sinn durch die Intensität des Augenblicks ersetzt wird. Mit dem Nachteil von Effekten, wie sie sich normalerweise nur bei Suchtkranken einstellen.



Zweite Kontrollfrage: Wie steht es mit den sich im Erwerbsleben immer wieder einstellenden Rückschlägen und Fehlern? Die machen dann keinen Spaß mehr, gehören aber trotzdem dazu. Der Beruf ist halt nicht immer nur Erfolg und äußerer Glück. Wer nicht in der Lage ist, Fehler, Verlusterfahrungen und Rückschläge innerlich zu bedauern aber auch zu verarbeiten, der erstarrt innerlich. Wahre Freude kann nur der empfinden, der auch das Gegenteil kennt und zulässt. Wer die negativen Gefühle verdrängt, der schneidet sich auch von den positiven ab und kann diese nicht wertschätzen.



So betrachtet wäre mir die Freude im Kontext des Arbeitens weitaus lieber. Muss dann Arbeit Freude machen? Wo das so ist, ist es in Ordnung. Wo nicht, muss zumindest das Ergebnis der Arbeit Freude machen – anderen und (damit) auch uns selber.



Warum arbeiten wir? Nur um einen Job zu machen? Arbeiten um zu leben? Für das Geld auf dem Konto? Führungskraft zu sein, um die „Insignien der Macht“ zu genießen?



Ein davon abweichender Gedanke: Es geht darum, einen Beitrag zum Ganzen zu leisten. Es geht um Ergebnisorientierung – nicht verstanden als monetäre Ergebnisse, sondern als Leistungsergebnisse, zum Beispiel als erreichten Kundennutzen. Stellt sich dieser ein, macht das Ergebnis der Arbeit Freude, vermittelt Stolz, motiviert und stiftet Sinn. Denn der Sinn der Arbeit liegt nicht in der Tätigkeit als solcher, sondern immer in deren Ergebnis.



Vor vielen Jahrhunderten arbeiteten drei Maurer an einer Mauer. Einige Steine mussten, damit sie perfekt passten, mit dem Hammer bearbeitet werden. Ein Wanderer kam vorbei und fragte die drei, was sie da tun. „Das sehen Sie doch“, erwiderte der erste mürrisch. „Ich klopfe Steine.“ Und der zweite Maurer, der das gleiche tat, sagte gelangweilt: „Na, ich errichte eine Mauer, wie schon viele andere zuvor auch.“

Der dritte Maurer allerdings trat zurück und antwortete stolz: „Ich baue eine Kathedrale“.



Der Weg dahin führt über die Führungskräfte. Diese verstehen dann ihre Arbeit nicht von ihrer Position her, sondern wie sie mit ihren Erfahrungen und ihrem Wissen, aber auch ihrem Einfluss zum Erfolg des Ganzen beitragen können. In dieser Ergebnisorientierung sind sie dann Vorbild für ihre Mitarbeiter in der täglichen Arbeit, wecken Motivation und stiften Sinn.

„Ohne Wirtschaftlichkeit schaffen wir es nicht,
ohne Menschlichkeit ertragen wir es nicht.“

Prof. Dr. Artur Wollert



DEUTSCHER PREIS
FÜR WIRTSCHAFTS
KOMMUNIKATION



GEWINNER

Es ist das wohl dosierte Verhältnis von Ökonomie und Mensch, das Widerstände minimiert und Unternehmen leistungsfähig macht. Wie anders, als mit kompetenten und motivierten Menschen lassen sich die Herausforderungen der Zukunft bewältigen?

Ich glaube, dass sich über die angemessene Berücksichtigung des Menschen und seiner persönlichen Werte, Fähigkeiten, Erwartungen und Beziehungen neue Performance Potenziale mobilisieren lassen.

Wie in einer Organisation geführt, kommuniziert und verändert wird, bestimmt ganz entscheidend deren Leistungsfähigkeit.

Hier setze ich an.

Auf der Grundlage langjähriger Erfahrung in Unternehmen und Organisationen, flankiert von bewährter Methodenkompetenz stehe ich Ihnen als Trusted Advisor bei der Mobilisierung weiterer Leistungspotenziale zur Verfügung.

In den Beratungsfeldern schaffen wir gemeinsam nachhaltigen Erfolg:

- Führung
- Kommunikation
- Change Management

Reflektieren Sie mit mir Ihre Art zu führen und zu kommunizieren sowie Ihren Ansatz Veränderungen zu gestalten und lassen Sie uns Performance Potenziale realisieren.

Ihre Performance, mein Auftrag.

Weitere Informationen finden Sie unter: <http://www.weber-advisory.com/nachrichten/>

