

DR. ACHIM POTHMANN

JOBGLÜCK



WIE DU DEN MONTAG
LIEBEN LERNST

humboldt

sind wir erst bereit herauszufinden, wie wir in diese Krise hineingeraten sind.

Dritter Schritt: Im dritten Schritt ist die Frage zu beantworten, welcher Weg aus der Krise wieder herausführt. Hier wird deutlich: Zu verstehen, wie wir herauskommen, setzt voraus, dass wir verstanden haben, wie wir hineingeraten sind, also woher die Krise kommt. Das wiederum geschieht erst, wenn wir uns selbst eingestehen, dass wir überhaupt eine Krise haben.

Bei der Finanzkrise ist der erste Schritt über viele Jahre verweigert worden. Über Jahrzehnte wurden das Anhäufen von Schuldenbergen als normal angesehen. Natürlich haben einige wenige angemerkt, dass dies langfristig nicht gut gehen kann. Die Mehrheit blieb leider dabei, dass es halt so ist, wie es ist, es machen ja schließlich alle (Länder) so.

Man hätte auch Jahre vorher die Krise anerkennen und sich fragen können, woher sie kommt. Wenn man aber hoch verschuldete Haushalte nicht als kritisch ansieht, beginnt man auch nicht mit Schritt zwei und kommt schon gar nicht zu Schritt drei, wirklich etwas zu verändern.

Auf die Idee, aufzuhören, mehr Geld auszugeben, als man einnimmt, hätte jeder kommen können. Nur muss man eben erst darauf kommen, dass es eben nicht normal sein darf, Defizithaushalte anzuhäufen. Man hätte ruhig früher den negativen Zustand, der sich im kollektiven Bewusstsein als normaler Zustand getarnt hatte, auf den Prüfstand stellen sollen.

Dieser von Horx beschriebene Mechanismus von Veränderungsprozessen gilt für gesellschaftliche wie für einzelne Unternehmen, die etwa in einer wirtschaftlichen Krise stecken. Aber er gilt auch für Partnerschaften und einzelne Personen, die in einer Jobkrise stecken.

Nach diesem Schema ist dieses Buch aufgebaut. Wir erkennen erstens an, dass wir ein Problem haben. Zweitens fragen wir uns, woher es kommt, und im dritten Schritt suchen wir die Lösung, die uns aus der Krise herausführt.

Solange wir aber darauf beharren, dass Arbeit schrecklich ist, wir täglich dabei Frust einsacken und bereit sind, ihn hinzunehmen und

ihn sogar als normal anzusehen, haben wir auch kein Krisengefühl und damit auch keine wirkliche Veränderungsbereitschaft.

Wenn wir glauben, dass es normal ist, dass Arbeit keinen Spaß macht, kommen wir erst gar nicht zu Schritt zwei, also zur Frage, warum wir keinen Spaß an der Arbeit haben. Und wir kommen dann schon gar nicht zur Frage, wie wir es ändern können.

Wir sollten uns endlich der Tatsache stellen, dass es so nicht weitergehen kann und wir in einer tiefen Jobzufriedenheits-Krise stecken. Wenn wir diese Krise aber nicht sehen (wollen), müssen wir eben weiterhin darin stecken bleiben – tragisch, aber selbst verursacht.

Der Weg zum Jobglück wird kein einfacher sein. Wir müssen unsere tief verborgenen Hemmnisse anschauen, die uns daran hindern, unser Jobglück zu entfalten. Dazu werde ich mit Ihnen eine Reise durch Ihre Psyche machen. Sie werden sich Ihre eigene Grundprogrammierung zum Thema Arbeit ansehen können und erkennen, welche Auswirkungen sie auf Ihre Zufriedenheit hat. Bitte erwarten Sie nicht auf den ersten Seiten dieses Buches Tipps zum Glücklicherweise. Sie müssen zunächst den Mechanismus dazu verstanden haben. Wie wir zufrieden werden, hat etwas mit Grund-„Einstellung“ zu tun. Sie muss „eingestellt“ werden. Deshalb beschreibe ich unser Vorgehen auch gerne als eine Reise durch unsere „Zufriedenheits-Psyche“, durch unser Bewusstsein und durch unsere tief verankerten Überzeugungen zum Thema Arbeit.

Beginnen wir nun unseren Veränderungsprozess in Richtung Jobzufriedenheit mit dem ersten Schritt, und zwar mit der Frage: Sind wir in einer Jobzufriedenheits-Krise? Mehr dazu im nächsten Kapitel.

2 KEIN SCHÖNER (ARBEITS-)LAND?

Wie kommen wir als Gesellschaft überhaupt zur Grundüberzeugung, Arbeit sei ein leidiges, aber notwendiges Übel? Warum ist diese Überzeugung so tief in unserer Gesellschaft verankert?

Vor allem interessiert uns aber auch die Frage, welche Irrtümer sich aus diesen gesellschaftlichen Überzeugungen ergeben. Die Irrtümer zu identifizieren, ist der Schlüssel, das Problem zu erkennen und die Krise anzuerkennen zu können.

2.1 Die Überzeugungen mancher Unternehmen – wie doof ist das denn?

Machen wir uns nichts vor: Es gibt viele Unternehmen, die eher unmenschlich mit der Ware „Humankapital“ umgehen. Dieser neue eingedeutschte Ausdruck beschreibt treffend, worum es in vielen Personalabteilungen tatsächlich nur noch zu gehen scheint. Es ist nicht mehr der Mensch und die Beziehung zum eigenen Unternehmen. Der Mitarbeiter wird auf einen Geldwert reduziert. Es wird in diesem Kontext so getan, als gäbe es keinerlei Verpflichtung menschlicher Art, sondern nur eine Aufgabe: Die kurzfristige Gewinnmaximierung mithilfe der angestellten Menschen.

Dieser Wahnwitz wird mittlerweile öffentlich gemacht. Da gibt es Bücher über die Führungsmethoden namhafter Lebensmitteldiscounter⁸, die unglaubliche Zustände beschreiben. Dass solche Beispiele nicht gerade förderlich in Sachen Arbeitszufriedenheit sind, erschließt sich von selbst.

Aus meiner Sicht „leben“ viele Unternehmen (leider) Überzeugungen, die sich als eklatante Irrtümer herausstellen. Zwei dieser grundlegenden Überzeugungen sollten wir uns bewusst machen:

Die erste Überzeugung ist: „Unternehmen können nur erfolgreich sein, wenn Mitarbeiter durch Druck, Verbreitung von Angst, der Androhung von Sanktionen motiviert und angetrieben werden.“

Mit anderen Worten: Zur Steigerung der Leistungen der Mitarbeiter werden Druck, Macht und andere bedenkliche Methoden, wie Einschüchterung und Denunzierungen systematisch angewendet.

Um das bereits an dieser Stelle zu verdeutlichen: Dies ist gegen meine eigene Überzeugung und Praxis als Unternehmer. Aber viele Unternehmen, die dies so praktizieren, sind leider auch erfolgreich damit. Sie kommen dummerweise nicht darauf, dass es auch ohne Druck- und Machtausübung und damit menschlicher funktioniert. Wie schade!

Die zweite Überzeugung und der damit einhergehende riesige Irrtum ist: „Viele Unternehmen glauben, Mitarbeiter müssen nur *funktionieren*.“

Hier interessiert der menschliche Faktor, die Menschlichkeit, nicht wirklich, sondern nur die reine Arbeitskraft. Denkt ein Unternehmen so, überrascht es nicht, dass niemand sich dem Unternehmen zugehörig fühlt, sich mit ihm identifiziert und bei der Arbeit wirklich zufrieden ist.

In den nachfolgenden Kapiteln hören Sie noch einiges von Unternehmen mit dieser Denke. Solange der Glaube anhält, dass ein Verlassen dieser „menschenunfreundlichen und rein gewinnoptimierten Führungsmethode“ den wirtschaftlichen Erfolg ruiniert, wird sich der Umgang mit den Mitarbeitern solcher Unternehmen nicht verbessern. Was für ein Irrglaube!

Aber auch Unternehmen, die bereits verstärkt auf Mitmenschlichkeit setzen, tun sich häufig noch schwer damit. Es gibt kaum verlässliche Vorerfahrungen im Sinne von Führungsmodellen. Das Ziel ist klar: der Mitarbeiter soll sich wohl und zugehörig fühlen, unklar ist hierbei der Weg.

Selbst wenn Unternehmen gute Rahmenbedingungen zur Verfügung stellen und sich um ihre Mitarbeiter bemühen, gibt es interessanterweise dennoch Mitarbeiter, die ausgesprochen unzufrieden sind. Wie ist das zu erklären?

Kann es sein, dass die gesellschaftliche Überzeugung „Arbeit nervt, man kann mit ihr nicht glücklich werden“ sich auch durch andere Einflüsse in die Köpfe der arbeitenden Bevölkerung eingeschlichen hat?

2.2 Die gesellschaftlichen Überzeugungen – wie konnte uns das passieren?

Ein erheblicher Einflussfaktor auf die individuelle Arbeitszufriedenheit oder -unzufriedenheit ist die Verankerung von wertenden Urteilen über Arbeit in unserer Gesellschaft. Wir können es unsere „gesamtgemeinschaftliche Programmierung“ nennen, unser „Mind set“ zum Thema Arbeit oder einfach nur die tief in unserer Gesellschaft verankerten „Überzeugungen“ und „Glaubenssätze“. Wie wir es auch immer nennen, wir sprechen über unsere gewohnheitsmäßigen Denkweisen, die in unserer Gesellschaft verankert sind. Es sind die festgefahrenen Gedankenmuster, die wir nicht bewusst als unsere „Programmierung“ wahrnehmen. Wir stellen sie daher auch nicht infrage. Dennoch wirken sie aber tagtäglich in Form von Wert-„Urteilen“.

Nun müssen wir uns bewusst machen, dass die Gesellschaft nicht immer mit ihren Überzeugungen und damit auch mit ihren Wert-„Urteilen“ richtig liegen muss. Es ist möglich, dass eine Gesellschaft eine feste Überzeugung über Jahrzehnte gelernt und verinnerlicht hat, diese aber für die Menschen selbst schlecht oder zumindest aus heutiger Sicht schädlich ist.

Einige dieser unglücklichen Überzeugungen werden wir uns nun näher anschauen müssen:

Der Arbeit-ist-Mühsal-Irrtum

Zu arbeiten ist klasse, es macht Spaß und gibt Energie. Die meisten Menschen lieben ihre Arbeit und freuen sich jeden Morgen auf einen weiteren beglückenden Arbeitstag. Voller Vorfreude beginnen sie ihn, und genauso strahlend verlassen sie ihre Arbeitsstätte. Wir sind froh, dass wir sie haben und dankbar dafür, dass wir durch sie ein gutes Leben führen können.