

Der Faktor Mensch als Überlebensfrage

Nur wenn's der Seele gut geht, kann sich der Körper entspannen, sich wohl fühlen und Leistung erbringen. Nur wenn der Geist menschliche Nahrung erfährt, wird er auf Dauer den täglichen Anforderungen Paroli bieten können. Mens sana in corpore sane ...

Text und Foto: Renate Linser



Bei all dem Überangebot auf dem Wellness-, Spa- und Gesundheitssektor kristallisiert sich immer mehr die immense Bedeutung des mentalen Aspektes heraus.

Ist der Geist blockiert, reagiert logischerweise auch der Körper mit Schwäche und „Null Bock“-Gefühl. Gründe dafür gibt es genug, nicht selten jedoch resultieren psychische Belastungen im Job, Mobbing am Arbeitsplatz und/oder Angst vor einer unsicheren finanziellen Zukunft daraus.

Vom renommierten Wellness-Hotel bis hin zum aufgeschlossenen Wirtschaftsunternehmen wird dieser Tatsache verstärkt gerecht. Sicher noch mit einer gewissen Verhaltenheit, betritt man doch damit ein bisher nicht oder noch viel zu selten personifiziertes Terrain.

econova: Wo liegen in der Führungsebene die größten „Fallen“?

Anders Linder: Wir leben in einem Zeitalter der Kontrolle, wo von der Anfahrt bis zur Kundenberatungszeit ein Auge auf uns geworfen wird. Was nicht sonderlich gefördert wird, ist die persönliche Entwicklung. Wenn sich die Zusammenarbeit auf den reinen Output einer Exeldatei konzentriert, wo sich der Erfolg nur noch in Zahlen ausdrückt, wird das auf Dauer kontraproduktiv, weil a) der Mensch ohne Respekt, Achtung und ehrliches Lob dies nicht lange aushält und b) der Mitarbeiter in weiterer Folge die erste Gelegenheit zum Abspringen nützen wird. Job-Hunting als die teuerste Variante für ein Unternehmen, wo in der Kürze der Zeit das Maximale aus der wirtschaftlichen Zitrone gepresst werden will – und das wird langfristig bitter.

Wie kann mehr Menschlichkeit wieder Einzug in festgefahrene Betriebsmuster finden?

Die Führungsebene muss den MitarbeiterInnen vertrauen und sich selbst in Frage stellen, inwieweit sie die gesamte Firmenstruktur blockieren könnte. Wir reden hier nicht über Kernkompetenzen, die sind Voraussetzung. Ich traue mich zu behaupten, dass in vielen Vorzeigefirmen Persönlichkeiten am Werk sind, die nicht immer das vordergründige Know-how



Anders Linder mit „anders-kreativ“ widmet sich kreativer Unternehmensberatung und Konzeptentwicklung, künstlerischen Inputs und Begleitung für Mensch und Wirtschaft
anders.linder@anders-kreativ.com

abdecken. Gerade bei uns in Tirol gibt es nicht wenige dieser Führungsgrößen, die nicht aus den Universitäten kommen. Darauf kann man stolz sein. Diese „Kapazunder“ haben vielfach genau das richtige Maß von Bauch und Feeling und Fachwissen – denn nur den intellektuellen Part abzudecken ist nicht das Ganze. Kontrollen und Checklisten - alles recht und gut, die können aber nicht die Persönlichkeit und damit einen wesentlichen Teil der Führungsqualitäten ersetzen.

Das Leben fordert von uns Problemlösungen auf Basis der drei „H's“ Hirn, Herz und Humor. Ein Mensch, der nur eine dieser angeführten Eigenschaften besitzt ist nicht reif, andere zu führen.

Was zeichnet einen zufriedenen Mitarbeiter aus?

Kurzfristig kann jeder eine Arbeit verrichten, die er nicht mag, aber zum Über-Leben braucht. Über längere Zeit jedoch kostet das die Persönlichkeit, Kraft, Energie und Ausstrahlung. Das Leben kann man nicht auf drei Wochen Urlaub und die Wochenenden reduzieren, wo man sich „wieder findet“. Ich muss das, was ich tue, gerne tun.

Die Kernfrage jedes Dienstleisters ist die – mag ich Menschen, oder rede ich lieber nicht mit ihnen? Wenn nicht, kann ich unmöglich z.B. ein guter Berater sein. Dienstleistungsippenbekenntnisse, welche allein schon durch die Körpersprache widerlegt sind, scheitern in der Praxis.

Welchen Spiegel halten Sie in Ihrer Beratungstätigkeit vor?

Sich selbst zu fragen, wie viele Menschen in meinem Leben eine Bereicherung waren, wo einem im Rückblick heute noch das Herz aufgeht. Von der Schule mit dem Lehrer/Lehrerin als erstem Vorgesetzten bis hin zu späteren individuellen Aufgaben – welche Chef's waren oder sind Personen, wo ich was lernen kann und mich aufgehoben fühle? Kann ich diese so wichtige und nachhaltige Rolle auch für andere spielen und dadurch bereichernder Multiplikator sein?

Man braucht zur Menschenführung auch die Liebe zu den Menschen. Wenn man sie zur Gewinnmaximierung mit Angst verbreitenden Maßnahmen missbrauchen will, werden sie sich früher oder später verweigern und im passiven Widerstand ihre Rolle finden.

Einen Konzern zu führen, ist eine Kunst. Und wie Konfuzius schon meinte: „Wenn du liebst, was du tust, wirst du nie mehr arbeiten.“



Dr. Franz Linser ist Geschäftsführer der Linser & Partner GmbH. Das Beratungsunternehmen hat sich u.a. auf die Konzeption systemischer Gesundheits- und Life-Management-Angebote für zukunftsorientierte Unternehmen spezialisiert.
www.linser-partner.com

„Wer Leistung fordert, muss Sinn bieten“

Dass bei der Gesundheit die Hierarchie endet und durch die gewaltigen Veränderungen im soziokulturellen Umfeld auch das Verständnis dafür zum zusehends zentralen Thema der Unternehmen wird, kann Dr. Franz Linser resultierend aus seiner langjährigen und globalen Erfahrung untermauern. Der international agierende Sport- und Gesundheitswissenschaftler richtet sein Credo an die obersten Firmenetagen: „Wer Leistung fordert, muss Sinn bieten – leistet der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer einen für diesen spürbaren Beitrag zu einem sinnvollen Arbeitsplatz im Rahmen eines individuellen Lebenskonzeptes (Life Management), wird der Mitarbeiter sich mit hoher persönlicher Motivation bedanken. Er wird sich einsetzen, nicht jede Überstunde zählen, in seinem Umfeld positiv über die Firma sprechen (gelebte PR) und seine volle Leistung erbringen.“

Unternehmensgesundheit definiert sich heute gänzlich anders. Strahlungsarme Bildschirme, rauchfreie Zonen, Lärmschutz etc. gelten als unverzichtbare Basis und dürfen gar nicht mehr zur Diskussion stehen. Laut einer großen Schweizer Studie (19.700 Befragte!) sind dort bereits 45 Prozent aller Neu-Renten psychisch bedingt. Depressionen als Endstadium von Burn-out-Prozessen haben die „klassischen“ Arbeitsausfälle wie Bluthochdruck und Übergewicht übertrumpft, zunehmender Druck der Arbeitgeber verschärft diesen Kreislauf. Das Stärken des Faktors Mensch in der Wertschöpfungskette wird also zur strategischen Überlebensfrage für leistungsstarke, ‚gesunde‘ Unternehmen. Der erfolgreiche Arbeitgeber der Zukunft wird seine Mitarbeiter als Partner definieren. Und so wird er sie auch behandeln – mit Respekt vor seinen individuellen Gesundheits- Lebens- und Karrierezielen. Die logischen Folgen sind Sinnstiftung und Identifikation mit dem Betrieb. Das logische Ergebnis: Leistungsbereitschaft und Erfolg. Und in welcher Firma ist das nicht die wahre Unternehmensmaxime?“