

Jeder, wie er will!

Bewegliche Unternehmen brauchen bewegliche Menschen – ein Essay von Ralf G. Nemecek.

Wir designen Sprudelflaschen, Küchenmaschinen und Laptops. Wir designen so ziemlich alles, was uns umgibt. Heute ist das Design einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren im Wirtschaftsleben. Warum designen wir nicht auch lebendige Arbeitsmodelle, fragt changeX-Autor Ralf G. Nemecek. Denn wir brauchen endlich Arbeitsmodelle, welche die Anpassungsfähigkeit und Vielfalt des Lebens widerspiegeln. Arbeitsmodelle, die dem Begriff Work-Life-Balance alle Ehre machen und die Talente jedes einzelnen Mitarbeiters ans Tageslicht bringen.

Unternehmen, die den Mitarbeitern ermöglichen, Arbeit und Privatleben unter einen Hut zu bringen, haben Mitarbeiter, deren Leistungsfähigkeit und Leistungsfreude überdurchschnittlich sind. Das erfordert jedoch von Seiten der Unternehmen ein Umdenken sowie Neugier und Vertrauen bei der Entwicklung neuer Arbeitsmodelle. Jeder weiß es: Mitarbeiter engagieren sich dann am meisten für ein Unternehmen, wenn auf ihre persönlichen Bedürfnisse eingegangen wird und ihre privaten Lebensumstände berücksichtigt werden. Firmen, die gefragte Mitarbeiter einstellen und behalten möchten, müssen deshalb ihre Arbeitsmodelle zunehmend individualisieren und flexibilisieren. Damit jeder so kann, wie er will! Unternehmen müssen lebendige Arbeitsmodelle schaffen – hinsichtlich des Umgangs mit der Arbeitszeit, dem Arbeitsort, der Arbeitsweise und der Bezahlung.

Blickpunkt Arbeitszeit: Lebendige Arbeitsmodelle ermöglichen den Mitarbeitern individuelle Arbeitszeiten, wenn sie mit den aktuellen betrieblichen Belangen zu vereinbaren sind. Ob früher oder später Arbeitsbeginn, ob kurze oder lange Arbeitstage, ob Vollzeit oder Teilzeit. Viele Menschen hätten gerne mehr Zeit für ihre Familie und Freunde, für ihre Hobbys und Weiterbildungen oder für ein Projekt in der Firma, das nicht unmittelbar zu ihrem Aufgabenbereich gehört. Der Hausbau, die Weltreise oder die Pflege von Angehörigen sollte in Zukunft kein Problem mehr sein. Auch der Wunsch nach Kindern darf nicht zum Nachteil werden. Den Kontakt zur Firma können die Mitarbeiter flexibel halten – etwa durch Urlaubsvertretungen, die Teilnahme an Besprechungen oder das Intranet.

Eine weitere Möglichkeit, mit der Zeit flexibler umzugehen, ist, einen Teil der Arbeitszeit zur freien Verfügung zu stellen. Ein bestimmtes Zeitkontingent können die Mitarbeiter nach Herzenslust nutzen. Jeder, wie er will! Talente zeigen sich meistens dann, wenn wir Menschen Spaß an etwas haben. Gerade in diesen Freizeiten werden wertvolle Ideen geboren. Erfindungen und Innovationen brauchen Zeit zum Tüfteln, Bummeln, Sinnieren und Gedankenaustausch.

Blickpunkt Arbeitsort: Lebendige Arbeitsmodelle ermöglichen den Mitarbeitern, an Orten zu arbeiten, die sie favorisieren, sofern es in den Betriebsablauf passt. Ob im Büro, im Garten, auf der Parkbank oder am Flussufer:

Möglichkeiten en masse.

Jeder, wie er will! Bewegliche Unternehmen brauchen bewegliche Köpfe und Körper. Rund Dreiviertel aller Angestellten leiden unter körperlichen Beschwerden. Fehlzeiten durch unterschiedliche Krankheiten kosten deutsche Firmen Milliarden. Eines der größten Probleme ist die mangelnde Bewegung am Arbeitsplatz. Das Arbeiten im Sitzen ist auf Dauer körperlich belastend und produziert verspannte Muskeln und steife Gelenke, der Schmerz folgt. Es gibt zahlreiche Wege, sich auch während der Arbeit körperlich fit zu halten, es muss nur gewünscht und gefördert werden. Betriebliche Gesundheitsvorsorge sollte auch während des Arbeitstages geschehen und nicht nur hinterher!

Blickpunkt Arbeitsweise: Lebendige Arbeitsmodelle ermöglichen es den Mitarbeitern, selbst zu entscheiden, wie sie die angestrebten Ergebnisse erreichen möchten. Ob singend, summend, mit oder ohne Musik, ob liegend, sitzend, stehend, umhergehend oder tanzend, ob auf geradlinigen Wegen oder auf Umwegen, ob im Chaos oder am leer geräumten Schreibtisch. Jeder Mitarbeiter sollte für die Inspiration sorgen dürfen, die er sich wünscht, solange es die anderen Mitarbeiter nicht stört.

Kreativität funktioniert nicht auf Knopfdruck, aber jeder kann für eine Arbeitsweise sorgen, die ihn inspiriert und auf gute Gedanken kommen lässt.

Unterschiedliche Menschen, unterschiedliche Arbeitsweisen! So hat Donald J. Trump einen Mitarbeiter, der beim Nachdenken tagelang regungslos am Schreibtisch sitzt. Anfangs war es für ihn und die Kollegen eine echte Herausforderung, damit umzugehen, doch inzwischen wissen alle, dass diese Zeit des Ausbrütens immer wieder erstaunliche Ergebnisse hervorbringt.

Längst gibt es Firmen, die so clever sind, begehrte Mitarbeiter ohne eine konkrete Stellenbeschreibung einzustellen. Die Talente, Fähigkeiten, Interessen und Eigenschaften des neuen Mitarbeiters gestalten seinen Arbeitsplatz.

Blickpunkt Bezahlung: Lebendige Arbeitsmodelle ermöglichen eine individuelle und faire Bezahlung der Mitarbeiter. In vielen Firmen besteht die einzige Möglichkeit, mehr Geld zu verdienen, darin, mehr Führungsverantwortung zu übernehmen. Doch nicht jeder hat ein Talent zum Führen von Mitarbeitern. Wir kennen alle den Topverkäufer, der plötzlich zum schlechten Verkaufsmanager wird. Wir kennen alle den begeisterten Techniker, der plötzlich zum gehemmten Teamleiter wird. Menschenführung sollte den Mitarbeitern übertragen werden, die das Talent und den wirklichen Wunsch dazu haben. Menschen, die dieses Talent nicht besitzen, sollten nicht durch den unflexiblen Umgang mit der Bezahlung verleitet werden, eine Führungsposition anzustreben. Das engagierte Einbringen der Talente und der daraus resultierende Gewinn für das Unternehmen sollten Grundlage für die Bezahlung sein.

Lebendige Arbeitsmodelle sind Win-Win-Modelle: Der Mensch und die Organisation profitieren! Die Elastizität erhöht die Lebensqualität der Mitarbeiter und erhöht den nachhaltigen Erfolg des Unternehmens. Viele Firmen kennen in wirtschaftlich schwierigen Zeiten nur das Kürzen, Schrumpfen und Einsparen. Sie drehen eisern an der Kostenschraube, entlassen Mitarbeiter und beschneiden sich dadurch selbst in ihrer Lebendigkeit und Innovationskraft. Sie gefährden damit ihre Produktivität und offenbaren, welchen geringen Stellenwert die Mitarbeiter in ihrem Hause haben. Unternehmen mit lebendigen Arbeitsmodellen können durch ihre Flexibilität auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten verantwortliche und beliebte Arbeitgeber bleiben. Lebendige Arbeitsmodelle schaffen lebendige Mitarbeiter und umgekehrt. Lebendige Mitarbeiter sind lösungsorientiert, engagiert und kooperativ. Lebendige Mitarbeiter erwirtschaften den Profit eines Unternehmens, ausgebrannte und eingesperrte Mitarbeiter erwirtschaften die Verluste

Lebendigkeit und Profit.

eines Unternehmens. Der dritte Herzinfarkt ist kein Leistungsnachweis!
Lasst uns beweglich bleiben, bevor die Schnabeltasse winkt!

Ralf G. Nemecek ist Autor des Kultbuches *Abenteuer Business*, Berater und Vortragsredner.

www.fun-economy.de