

SO
ARBEITET
SÜDTIROLWöchentliche
Insidertipps

MEHRWERT IN DER EIGENEN ARBEIT

Macht das Sinn?

Damit die Arbeit, ob nun als Führungskraft oder Mitarbeitende, mehr als nur Abarbeiten ist, braucht es einen Sinn, einen „Kompass“, wie Coach Philipp Weifner auch sagt. Wie man diese Sinnhaftigkeit erhält und was eine Safari damit zu tun hat, erklärt er im Interview. Sinnhaftigkeit erhält und was eine Safari damit zu

WIE SCHAFTE ICH ES ALS FÜHRUNGSKRAFT, DASS MITARBEITENDE NICHT IN EINEN TROTT VERFALLEN?

Mitarbeitende gehen nicht mehr nur des Geldes wegen zur Arbeit, sondern fragen sich auch nach dem Sinn und Zweck des Unternehmens. Hier ist es wichtig, als Führungskraft zu verstehen: Was ist eigentlich mein Sinn als leitende Person und wie kann ich das weitergeben. Das gelingt, indem man zwischen den Zeilen hinhört und fragt, was den Menschen antreibt oder auch, was das Gegenteil bewirkt. Darauf basierend lassen sich Rahmenbedingungen durchaus abändern, etwa indem man Aufgaben umverteilt. Sinn entsteht, wenn ich das Menschliche in den Mittelpunkt stelle – wenn ich verstehe, was Menschen wirklich antreibt und wie ich darauf eingehen kann.

Wie kann ich meine Mitarbeitenden so anleiten, dass sie im Unternehmen den Sinn finden, dass es auch dem Zweck des Unternehmens dient.

UND WIE BLEIBT AUCH DIE ARBEIT ALS FÜHRUNGSKRAFT SINNVOLL?

Wer die klassische Karriereleiter erklimmen hat, beginnt sich oft zu fragen: Welchen Fußabdruck hinterlasse ich im Unternehmen? Wenn ich es geschafft habe, dass mein Unternehmen gut funktioniert, legt man den Fokus oft anders und geht mehr in die Tiefe. Man beginnt, Herzensprojekte, etwa Soziales anzugehen. Die Möglichkeit, sich von anderer Seite her inspirieren zu lassen, kann auch neuen Sinn in den Arbeitsalltag bringen. Etwa durch den Besuch von Veranstaltungen oder Gesprächen mit Menschen, die einen völlig anderen Ansatz als man selbst haben. Diese neuen Perspektiven und Inputs regen das Gehirn an. So entkommt man dem Trott – auch als Führungskraft.

DIE BIG FIVE LASSEN SICH GROB IN ZWEI KATEGORIEN EINTEILEN

1. Handlungs-Big-Five: Es wird eine konkrete Handlung definiert und dazu ein Maßnahmenplan entwickelt. Beispiel: „Ich möchte bis 2030 aus dem operativen Geschäft austreten.“

2. Haltungs-Big-Five: Man legt für sich Leitprinzipien fest, etwa „Alles, was ich mache, möchte ich mit Leidenschaft machen“. Alle Tätigkeiten sollen darauf ausgerichtet werden; was davon abweicht, wird bestenfalls abgelehnt.

WAS HAT DAS PRINZIP DER „BIG FIVE FOR LIFE“ DAMIT ZU TUN? WAS KANN MAN SICH DAVON FÜR DEN ALLTAG ABSCHAUEN?

Die „Big Five“ kommen eigentlich aus der Safari, wo man fünf bestimmte Tiere sehen möchte. John Strelecky hat das ins Privatleben umgemünzt, um zu definieren, was man privat erlebt und gesehen haben möchte. Im Gegensatz zu einer Bucketlist, geht es bei den Big Five wirklich um den Kern, um die fünf wichtigsten Dinge im eigenen Leben, die einem ein Kompass sind.

Im Unternehmen lässt sich das auch auf das Leitbild, die Unternehmenswerte umlegen. Hier gilt es, in Einklang zu bringen, was Mitarbeitende als wertig empfinden und was es für das Unternehmen ausmacht.

Als Beispiel: Was ist der Zweck der Existenz, warum bin ich als Mensch hier auf der Welt. Im Unternehmen soll man sich auch fragen: „Was ist der Zweck der Existenz meines Unternehmens?“ Wenn man hier die Menschen abholt und diese großen Ziele kleiner runterbricht auf die einzelnen Tätigkeiten der Mitarbeitenden, schafft man Sinn. **m**



Foto © Christopher Halbsguth

PHILIPP WEIFNER

ist Leadership-Coach, HR-Experte und Autor des Buches „Mut, Fokus, Führung“. Nach vielen Jahren als Unternehmer und Personalleiter unterstützt er heute Führungskräfte und Unternehmen dabei, mit Klarheit, Mut und Sinn moderne Arbeitswelten zu gestalten.