

NEXT CULTURE WORK: Im Dienst von etwas Größerem stehen anstatt Dienst nach Vorschrift machen!

Es ist erstaunlich: Die meisten Menschen verbringen den Großteil ihrer Lebenszeit mit einem Job, der ihnen nicht wirklich Spaß macht. Tagein, tagaus. Neulich sagte der Mitarbeiter einer Firma auf die Frage, warum er morgens zur Arbeit gehe: „Warum ich morgens zur Arbeit gehe? Weil ich Geld verdienen muss. Das Leben beginnt erst nach der Arbeit. Das macht doch wohl jeder so. Und wer etwas anderes behauptet, der lügt!“ Scharfe Worte; und doch trifft es wohl für viele Menschen zu.

In diesem Zusammenhang arbeiten viele Menschen nicht nur weil sie „müssen“, sondern machen darüber hinaus noch „Dienst nach Vorschrift“. Dienst nach Vorschrift ist eine innere Haltung, die sich vielfach in der Stimmung eines Unternehmens, in den Krankheitsraten und in der Entwicklung eines Unternehmens zeigt.

Dabei hat sich die Definition von Dienst nach Vorschrift in den letzten Jahren sehr gewandelt. Wurde früher denjenigen Kollegen, die ein bisschen fauler zu sein schienen und zu einer bestimmten Uhrzeit (z. B. um Punkt 17 Uhr) „den Griffel fallen lassen“ nachgesagt, sie machten ja nur Dienst nach Vorschrift, so hat diese innere Haltung heute eine weitaus größere Dimension erreicht. Dienst nach Vorschrift bezieht sich nicht mehr hauptsächlich auf die Arbeitszeit und eine „faule“ Haltung. Die immer strengeren Vorgaben von Zielen und Aufgabenbereichen und damit die starre Fokussierung auf Zahlen, Umsätze, Marktanteile und Profitmaximierung sorgen vielmehr dafür, dass die Mitarbeiter versuchen, zu funktionieren, den Anforderungen und Vorschriften gerecht zu werden und in der Arbeitswelt zu überleben. Häufig festgelegte Kontroll-Instanzen tun ihr übriges dazu. Die „faule“ Haltung ist also dem Perfektionismus gewichen und dem Versuch, möglichst eine „reine Weste“ zu haben. Sie sind damit beschäftigt, die Ziele zu erreichen, Projekte in vorgegebenen Zeiträumen abzuwickeln, noch mehr Aufgaben in noch kürzerer Zeit zu bewältigen und bloß keine Fehler zu machen. In unserer schnelllebigen Zeit mit immer rasanteren Veränderungen und zunehmendem Druck sehen sich viele Mitarbeiter gar nicht mehr in der Lage etwas anderes als Dienst nach Vorschrift zu machen. Das Resultat sind Stress, Burnout und andere psychosomatische Krankheiten, ganz zu schweigen von der ständig präsenten Angst, den Job zu verlieren.

In einem großen, weltweit agierenden IT Konzern sind die Profit-Bandagen und Zielvorgaben so straff angelegt, dass Mitarbeiter, die ihre Ziele über 2 Quartale nicht erreichen, Gefahr laufen, postwendend ihren Job zu verlieren. Also versuchen die Mitarbeiter Dienst nach Vorschrift zu machen, indem sie nicht links und rechts schauen, sondern die Scheuklappen auf das Zahlen-Ziel gerichtet lassen, koste es, was es wolle, zur Not auch die Gesundheit und das Familienleben. Eine traurige Realität in der heutigen Unternehmenswelt. Die hierarchische auf Profit fokussierte Arbeitswelt fördert Einzelkämpfertum, Trennung und Konkurrenz.

Wenn Sie eine Umfrage bei Mitarbeitern in verschiedenen Unternehmen machen in Bezug darauf, wie viele von ihnen tatsächlich sagen würden, dass ihre Arbeit sie erfüllt, so ist das Resultat erschreckend. Nur wenige Mitarbeiter können dies aus ganzem Herzen bestätigen.

Dienst nach Vorschrift schließt auch ein, dass Mitarbeiter in der Regel nur die Aufgaben machen dürfen, die in der Jobbeschreibung stehen. Ob diese ihren Talenten entsprechen oder sie begeistern ist nicht relevant. Hat ein Mitarbeiter sich für einen Job beworben, so sind die Rahmendaten klar. Darüber

hinaus kann er sich kaum bewegen, da er sich außerhalb seines Kompetenzbereiches wagen würde und das nicht erwünscht ist. Er wird also durch die Jobbeschreibung per se klein gehalten und in eine Job- bzw. Titelschublade gesteckt.

Der Job wird oftmals als lästiges Übel betrachtet, der vielleicht noch erträglich ist, wenn man mit netten Kollegen das Büro teilt, doch das monatliche Gehalt sehen nicht wenige als „Schmerzengeld“ für ihre „vergeudete“ Lebenszeit und den Dauerstress an. Die Hauptmotivation Leistung zu erbringen basiert auf Kontrolle und monetärem oder materiellem Ausgleich in Form von Gehalt, Firmenwagen, Boni, Aktienanteilen, extra Urlaubstagen oder sonstigen Sozialdienstleistungen. Die vermeintliche Sicherheit wird zu einem Gefängnis.

Wen wundert es da, dass die Mitarbeiter abends ausgepowert, müde, matt und erschöpft mit dem Gedanken aus dem Büro gehen „Endlich Feierabend. Bloß raus hier.“ Viele haben es sich zur Gewohnheit gemacht, anschließend zuhause erst einmal ein Bier oder ein Glas Wein zur Entspannung zu trinken. Die unbewusste Absicht dieser vermeintlich entspannenden Handlung ist jedoch, die Taubheitsschwelle durch Alkohol möglichst hoch zu halten, um den Erschöpfungszustand des Körpers und mögliche aufkommende Gefühle nicht fühlen zu müssen.

Ein möglicherweise irreführendes Verständnis zum Thema Resilienz trägt sein übriges dazu. Schließlich wird von den Mitarbeitern verlangt, dass sie Ausdauer haben, belastbar und stress-resistent sind, um alle Vorgaben und Vorschriften erfüllen zu können. Das Missverständnis könnte darauf beruhen, dass Mitarbeiter immer wieder hören, dass ihre persönlichen Belange nicht zählen, sondern die Zahlen im Vordergrund stehen und den Druck eben aushalten können und belastbar sein müssen, wenn sie ihren Job behalten wollen. Gefühle sind da keinesfalls erwünscht (Ziehen Sie einmal in Betracht, dass die gängige Meinung über Gefühle in der Gesellschaft folgende ist: *Wut* ist zerstörerisch, irrational, unhöflich, unkontrolliert, gefährlich, chaotisch und unreif. *Traurigkeit* ist schwach, emotional, unprofessionell, negativ, ruiniert den Tag der anderen, entmutigt, zu weich und nicht erwünscht. *Angst* ist instabil, irrational, lähmend, kraftlos, inkompetent und die Person ist feige. Zu viel *Freude* ist unrealistisch, kindisch, nicht ernst zu nehmen, naiv, albern, unlogisch). Somit ertragen viele die Strapazen und versuchen, Dienst nach Vorschrift zu machen, ohne jedoch eine stabile innere Resilienz entwickelt zu haben, die auf authentischer und archetypischer, d. h. ursprünglicher Gefühlskraft basiert.

Dabei wären es genau diese Gefühle, die wertvoller Raketentreibstoff für Veränderung wären und eine Person belastbar machen ohne auf Kosten der Gesundheit zu gehen. Erst wenn Sie bewusst die vier großen Gefühls-Territorien (Wut, Freude, Traurigkeit, Angst) in Besitz nehmen und die dahinter liegende neutrale Energie und Information erkennen, können Sie diese als Indikator für notwendige Veränderung nutzen. Doch stattdessen retten sich die meisten Mitarbeiter bisher zum nächsten Urlaub. Neulich erwähnte eine Mitarbeiterin, sie denke nur von Urlaub zu Urlaub, denn das sei das einzige, worauf sie sich freuen könne. Zwischen den Urlauben versuche sie nur zu funktionieren und den Erwartungen der Unternehmensleitung bzw. des Vorgesetzten zu entsprechen, also Dienst nach Vorschrift zu machen. Erschreckenderweise erachten es viele Mitarbeiter auch als „normal“, wenn sie zu Beginn des Urlaubs – sobald der Körper nicht mehr unter Strom steht und quasi zusammenbrechen „darf“ - erst einmal krank werden. Was für eine „kranke“ Normalität ist das? Wie weit ist es gekommen in der Unternehmenswelt? Wer bleibt dabei auf der Strecke? Die Menschen und die Erde. Dieses Vorgehen dient unbewusst sogenannten unverantwortlichen Schattenprinzipien, wie z. B. Zerstörung, Konkurrenz, Neid, Habgier, Rache, Missgunst, Arroganz, Ignoranz, Machtmissbrauch etc. Diese zeigen

sich nicht nur in der Gesamtfokussierung einer Firma, sondern letztendlich in jeder Besprechung, in jeder einzelnen Person.

Eine ganz andere Art von Arbeitswelt wäre möglich, wenn die Werte und der Kontext in Unternehmen durch die Veränderung der inneren Haltung jedes Einzelnen transformiert würden. Im Gegensatz zu „Dienst nach Vorschrift“ würde die neue Ausrichtung lauten „Im Dienst von etwas Größerem stehen“. Was bedeutet das konkret?

Im Dienst von etwas Größerem zu stehen bedeutet, sogenannten hellen Prinzipien zu dienen, die eine andere und zwar verantwortliche und bewusste Absicht haben, die den Menschen und der Erde dienen, wie z. B. Klarheit, Miteinander, Evolution, Nachhaltigkeit, Gemeinschaft, Kreativität, Sinnhaftigkeit, Wertschätzung, Aufmerksamkeit, Authentizität, Kommunikation, Integrität, Verpflichtung, Disziplin, Respekt, Offenheit, Transparenz, Fairness, Möglichkeit, Dienst, Ermächtigung etc.

Hellen verantwortlichen Prinzipien zu dienen bedeutet, den Fokus Richtung Nachhaltigkeit zu verändern und für die Menschen und die Erde zu arbeiten. Die Profitfokussierung weicht der Tragfähigkeit. Tragfähigkeit bedeutet in diesem Zusammenhang nicht nur ökologisch tragbar, sondern ökologisch, ökonomisch und sozial tragbar. Tragfähigkeit beginnt dabei vor allem beim Zwischenmenschlichen. Denn so wie wir uns gegenseitig behandeln, so behandeln wir die Erde. Bewusstheit und Verantwortung beginnt bei jedem Einzelnen.

Im Job im Dienst von etwas Größerem zu stehen, würde z. B. bedeuten, für die gemeinsame Vision einer sinnerfüllten Arbeitswelt zu arbeiten, in der die Menschen ihre persönlichen Talente einbringen können und als einzigartige Individuen gesehen werden, die etwas zu geben haben. Können die Mitarbeiter ihre Talente für eine größere, nachhaltige Vision einbringen, anstatt an einer zahlenfokussierten Job-Beschreibung gemessen zu werden, so werden sie ermächtigt. Dann sind Inspiration und Begeisterung der Antrieb für ihr Handeln und Sein, anstatt das Gehalt.

Das Leben findet nicht mehr abends nach Feierabend statt, sondern den ganzen Tag. Ein ganz frappierender Unterschied ist, dass Sie am Ende des Tages immer noch voller Energie sind. Im Dienst von etwas Größerem zu stehen schließt ein, dass Sie Ihre Gefühle wieder in Besitz nehmen und diese verantwortlich einsetzen um z. B.

- mit Ihrer *bewussten* Wutkraft klare Grenzen zu setzen, Klarheit zu schaffen, tragfähige Entscheidungen zu treffen, Nein bzw. Ja zu sagen, zentriert zu sein anstatt sich angepasst zu verhalten, und in Aktion zu treten,
- mit Ihrer *bewussten* Angst Neuland zu betreten, Dinge auszuprobieren, innovativ und kreativ zu sein, Pläne zu machen, präzise zu sein, gefährliche Fragen zu stellen, zu improvisieren, wach und präsent zu sein,
- mit Ihrer *bewussten* Traurigkeit authentisch verletzlich zu sein, menschlich und mitfühlend zu sein, aufrichtigen Kontakt herzustellen, alte Dinge loszulassen,
- mit Ihrer *bewussten* Freude andere zu begeistern, zu führen, voranzugehen, durch Herausforderungen zu tanzen, leicht zu sein und andere Menschen ohne Grund wertzuschätzen.

Die Inbesitznahme der Gefühle lässt Sie erneut Zugang zu einem unschätzbar wertvollen, inneren Navigationssystem haben, das Sie zielsicher durch das Leben und die Arbeitswelt führt und Sie

sinnerfüllt handeln, Grenzen setzen und verantwortlich agieren lässt. Darin zeichnet sich letztendlich stabile, innere Resilienz aus.

Wenn Mitarbeiter eines Unternehmens im Dienst von etwas Größerem stehen, dann steht das Miteinander im Vordergrund. Es geht darum, gemeinsam für die Evolution zu arbeiten, für eine gemeinsame Vision, Möglichkeiten zu erschaffen und an den Projekten zu arbeiten, die jedem Einzelnen inspirieren. Dann beginnt das Leben nicht erst nach der Arbeit, sondern Sie leben in der Arbeit. Mehr noch, Sie nehmen die Arbeit nicht mehr als Arbeit wahr, sondern als inspirierende Zeit im Dienst von etwas Größerem.

Der ein oder die andere mag jetzt sagen, das sei Wunschdenken. Letztendlich liegt es an jedem Einzelnen. Es liegt an Ihnen, für was oder wen Sie arbeiten möchten und wie sie die meiste Zeit Ihres Lebens verbringen wollen. Möchten Sie für eine Firma arbeiten, die die Menschen und die Erde zerstört?

Der zu Beginn zitierte Mitarbeiter fragte mich am Ende der Besprechung: „Warum stehen Sie denn morgens auf?“ Ich schaute ihn ruhig an. Es war keine Frage aus reiner Neugier. Es war eine echte Frage, die aus seinem Herzen kam, das sich danach sehnte aus der Illusion der Geld-Sicherheit auszusteigen. Also antwortete ich ihm authentisch verletzlich: „Ich stehe nicht auf, weil ich Geld verdienen muss oder reich werden will. Geld ist nicht meine oberste Priorität. Ich stehe auf, weil ich mich entschieden habe, mich in den Dienst von etwas Größerem zu stellen. Die Erde ist kurz vor dem Kollaps. Wir Menschen verbrauchen die Ressourcen von zwei Planeten, obwohl nur einer zur Verfügung steht. Ich liebe die Erde und ich liebe die Menschen und es ist mir ein Herzensanliegen, dass beide gemeinsam in Harmonie existieren können. Meine Vision ist, dass wir eine neue Kultur erschaffen, in der die Menschen bewusst und respektvoll miteinander und mit der Erde umgehen und Unternehmen absolut verantwortlich und nachhaltig agieren. Für diese Vision lebe ich. Das ist meine Inspiration und meine Berufung. Dafür stehe ich jeden Morgen auf.“ Es wurde still im Raum. Es war spürbar, dass sich der innerste Teil dieser Menschen auch nach etwas anderem sehnten, als der gewöhnlichen, stressgeladenen Arbeitswelt und dem Dienst nach Vorschrift. Und genau in diesem authentischen Moment entstand eine ganz besondere Verbindung.

Warum stehen Sie morgens auf? Was ist Ihre Vision? Wonach sehnen Sie sich?

Im Folgenden finden Sie nochmals eine Gegenüberstellung der wesentlichen Unterschiede zwischen „Dienst nach Vorschrift“ und „Im Dienst von etwas Größerem“.

Dienst nach Vorschrift	Im Dienst von etwas Größerem stehen
Für Profitmaximierung	Für die Erde
Für den größtmöglichen Marktanteil	Für die Menschen
Fokus auf Umsatzsteigerung	Fokus auf Nachhaltigkeit (Zwischenmenschlich und in Bezug auf die Ressourcen der Erde)
Einsatz gemäß Job-Beschreibung und vermeintlich fachlicher Kompetenz. Talente sind nicht relevant	Einsatz von persönlichen Talenten und Vorlieben
Antrieb durch monetären oder materiellen Ausgleich (Gehalt, Firmenwagen, sonstige Sozialleistungen)	Antrieb durch Inspiration, Vision, Begeisterung

Dienst nach Vorschrift	Im Dienst von etwas Größerem stehen
Vorgaben und Ziele erfüllen	Möglichkeiten erschaffen
Das Leben beginnt nach Arbeitsschluss	Leben im Tun und Sein
Arbeit als Pflicht und notwendiges Übel	Arbeit als Möglichkeit der Entwicklung
Hauptsache die Arbeit ist erledigt	Es geht um Evolution
Gehalt wird als „Schmerzensgeld“ gesehen	Gehalt ist nebensächlich
Fördert Einzelkämpfertum	Fördert wahres Miteinander und Zusammenhalt
Die Frage nach dem Sinn wird nicht gestellt	Sinnerfülltes Handeln
Arbeit ist ein Gefängnis	Arbeit ist Erfüllung
Unbewusste Ausrichtung auf Überleben	Bewusste Ausrichtung auf Leben.
Resilienz = Stress und Belastbarkeit auf aushalten i. S. von die Taubheitsschwelle hoch halten	Resilienz = Belastbarkeit durch klare authentische Inbesitznahme der Gefühle als neutrale Energie, Information und damit Wegweiser für Veränderung
Der Job wird als Sicherheit gewertet	Bewusstheit darüber, dass Sicherheit eine Illusion ist
Mitarbeiter darf sich nur in seinem zugeteilten Aufgabenbereich bewegen.	Mitarbeiter bewegen sich Themen- und Bereichsübergreifend, je nachdem, wo ihr Talent und/oder Kompetenz gebraucht wird.
Mitarbeiter dienen unbewusst sog. Schattenprinzipien	Mitarbeiter stehen im Dienst von Hellen Prinzipien
Am Tagesende lautet der Gedanke „Bloß raus hier. Endlich Feierabend. Nach mir die Sintflut.“	Am Tagesende lautet der Gedanke „Oh, schon Abend? Das Projekt ist so inspirierend, ich kann gar nicht aufhören.“
Am Ende des Tages sind die Mitarbeiter ausgepowert, müde, matt, erschöpft und müssen sich erholen	Am Ende des Tages sind die Mitarbeiter immer noch voller Energie und Inspiration
Der Urlaub wird als „Rettungsinsel“ angestrebt und ist dringend notwendig, um sich vom Stress und Druck zu erholen	Urlaub? Ist eine nette Abwechslung, jedoch nicht mehr zwingend erforderlich, um die Batterien aufzuladen.

(Autorin: Nicola Nagel)

Tipp:

Mehr zum Thema „Im Dienst von etwas Größerem stehen“ finden Sie im Buch „Edgeworker: Leadership war gestern – Es ist Zeit für die Führungs-(R)Evolution!“ von Nicola Nagel und Patrizia Servidio

EMPOWERING PEOPLE - FACILITATING CHANGE!

• www.viva-essenza.com •