

DIAKO NORDFRIESLAND gGmbH



21. Bredstedter Workshop: Störfall Arbeitsplatz 06.11.2019

Das „Wir“ gewinnt, oder?

Vom Sinn und Unsinn gemeinsamer Arbeit

Ralf Tönnies Leitender Therapeut

Fachklinik für Psychiatrie und Psychosomatik

DIAKO Nordfriesland gGmbH

Gammeltoft 8-15

25821 Breklum,

www.diako-nf.de



„WIR“



„Wir“ ...Wer ist das ?

)

Ist „Wir“

- eine Art Sozialpartnerschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern
- ein ArbeitnehmerWir
- Das „Wir“ einer Abteilung?
- Das „Wir“ einer Gruppe in einer Abteilung
- Das „Wir“ einer Berufsgruppe
- ...?

Was ist der „Gewinn“?

Beteiligte mit unterschiedlichen Plänen oder Interessen

„WIR“: SICHT DES UNTERNEHMENS



Unternehmen:

**Keine moralische Frage, sondern die einer
Maßnahme zur Zielerreichung**

**„Wir“ unter diesem Gesichtspunkt sinnvoll
oder unsinnig:**

**„Hire and fire“ oder Mitarbeiterpflege,
Einzelkämpfer oder Teamwork?**

Abwägungsfrage:

- **Möglichst geringer Ressourceneinsatz;
hohe Effektivität, möglichst hoher Gewinn**
- **Notwendiger Einsatz: Ressourcenerhalt,
Ressourcengewinnung
Arbeitsmarkt**

Extrinsische Motivation (Tarif, Gesetz, BG...)

Intrinsische Motivation (Gewinn)

Maßnahmen:

- **Gutes Arbeitsklima („Wir“) zur Mitarbeitergewinnung**
- **Produkt gemeinsam besser/schneller erstellen**
- **Mitarbeitergesundheit: Ressourcenerhalt**
- **Zusammenstellung der Mitarbeiter**
- **Identifikation (Corporate Identity)**
- **Gemeinsame Kreativität fördern
(Schwarmintelligenz Anerkennung Leistung)**

Vs

Konkurrenz/ Ellenbogenkultur fördern

Latente Angst vor Entlassung fördern

Kreativität durch Konkurrenz fördern

Vereinzelung fördern

Hierarchie fördern

Ökonomie:

Spieltheorie:

Kooperation ist förderlich, wenn der Andere kooperieren will

„WIR“: SICHT DER ARBEITNEHMER/INNEN



Arbeitnehmer:

**Nicht in erster Linie an Produkt interessiert,
es sei denn helfende Berufe oder starke
Identifikation**

**Nur bedingt an Gewinn interessiert, es sei
denn Beteiligung/ Gratifikation/
Arbeitsplatzerhalt**

Ziele Arbeitnehmer:

Gelderwerb und/oder

Soziale Kontakte

Selbstwert(erhöhung)

Sinnstiftende Arbeit

Kontrolle über sein Leben

Maßnahmen:

Gelderwerb: zunächst nur bedingt am „Wir“ interessiert, es sei denn dies ist notwendig zum Erwerb oder führt zu mehr Geld

Fridays for Future: Mehr Freizeit oder Zeit für Familie zu bekommen;

vielleicht Interesse an home office

Soziale Kontakte:

Am „Wir“ sehr interessiert (Bindung)

Selbstwerterhöhung:

Am „Wir“ interessiert, wenn dies dem

**Selbstwert dient, ggf aber auch exkludierend
(Mobbing, Ausgrenzung, Machterhalt...)**

**Sinnstiftende Arbeit: Am „Wir“ interessiert,
soweit gemeinsames Interesse, ggf aber
auch z.B. von zu Hause leistbar**

**Sinn und Unsinn gemeinsamer Arbeit
richtet sich nach den jeweiligen Zielen
und Plänen**

„WIR“: MODERIERENDE EINSTELLUNGEN



Moderierende Einstellungen/ Interessen:

z.B.

Arbeitgeber sieht Arbeitnehmer nicht nur unter der Brille der Zielerreichung, sondern Arbeitnehmerwohl als eigenständiges Ziel

**Arbeitnehmer ist maximal interessiert am Wohl
genau des einen, spezifischen
Unternehmens („Fankultur“), dies als
eigenständiges Ziel**

„Wir“ dann unter diesen Aspekten

„Wir“: Unterscheidung:

- Strategie
- Haltung

- Konstruktiv
- Destruktiv

Das „Wir“ nicht profan!

**Verschiedene Ziele und Pläne sowohl von
Unternehmen als auch von Arbeitnehmern
Diese – manchmal divergierenden- Interessen
zusammenzubringen oft keine leichte
Aufgabe**

Am Gelingen dieses Projektes hängt viel!

VIEL FREUDE AM STÖRFALL ARBEITSPLATZ 2019

