

# 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](http://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

