



Warum? Fast jeder zweiten Führungskraft fehlen auf diese Frage Antworten auf einer tieferen Ebene. Gewissenskonflikte drücken, aber Sinn als Motivator ist in der täglichen Führungsarbeit kaum ein Thema.

Foto: Getty

Luft für das Sinnvakuum

Die Frage nach dem Sinn beschäftigt - oder quält - viele im Job. Dabei wäre Sinn in der Arbeit der stärkste Motivator, sagt Arbeitspsychologe Helmut Graf und beschreibt „Wege aus der Sinnkrise“.

Viktor Frankl, Begründer der Logotherapie und der Existenzanalyse, hätte es als „kollektive Neurose“ bezeichnet: Fast jede zweite Führungskraft fragt sich, warum sie ihren Job macht, und findet darauf keine sinnvolle Antwort auf einer tieferen Ebene. Gewissenskonflikte, äußere und innere Stressoren schieben auf dem Weg dorthin an. „Bei einem Viertel des Managements“, zitiert Arbeitspsychologe und Psychotherapeut Helmut Graf verschiedene Studien, „ist die Sinnkrise so stark, dass die Arbeitsqualität nachweislich darunter leidet“. Und: „Die innere Stressdynamik ist bei fast jeder zweiten Führungskraft so massiv vorhanden, dass deren Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, eingeschränkt ist“. So sei eben fast jede und jeder in der Chefetage von einem existenziellen Sinnvakuum bedroht.

Der Preis des „gegenwärtigen Entwurfs des Wirtschaftens“ lasse sich an Verschleiß-Symptomen gut ablesen - Fehlzeiten, Krankenstände, die Behandlung psychischer und physischer Folgeerscheinungen. Auch in der Belegschaft - denn, so Graf, die Sinnfrage sei zwar

für die große Mehrheit der Vorstände ein Thema, allerdings nur ein rein theoretisches, denn in der Führungsarbeit werde dies kaum umgesetzt. Also kollektive Neurose?

Graf bemüht Viktor Frankl jetzt, kurz vor seinem zehnten Todestag am zweiten September, in Buchform als mögliche Bereicherung für das Human-Resource-Management: „Erwerben wir uns lebensdienliche Einstellungen bei unveränderlichen Arbeitssituationen“, appelliert er und baut seine Anregungen auf „den Sinn als stärksten Motivator“ und Weg aus dem „negativen Zeitgeist“, welcher das Werteempfinden am Arbeitsplatz nachhaltig störe. Graf geht es, wie vielen anderen Autoren zu diesem Thema, um eine „Rehumanisierung der Arbeitswelt“.

Grundübel ist ihm dabei die unkritische Übernahme von Denkweisen, Haltungen und Einstellungen, die „von der Pathologie des Zeitgeistes“ stark geprägt würden. Dabei spart Graf nicht mit harten Hieben: „Der Lust- und Machtgedanke ist wohl deswegen in der Wirtschaft so allgegenwärtig, weil eine Marke-Ich-Gesellschaft die Selbstverwirklichung überbetont“, was immer weiter weg von der Sinnerfüllung führe. Graf wettet gegen Glaubenssprüche wie „Mit Power-Thinking zu neuen Erfolgen“ und teilt teils tüchtig aus, hinein ins Konzert heimischer Management-Autoren, gegen „gezielte Marktwertsteigerung des Ich“, gegen Persönlichkeitskonzepte und Durchsetzungswege, die gegenwärtig auch recht gern gekauft werden.

Graf packt dagegen eine Menge Vorschläge

zum Paradigmenwechsel ein - verändertes Menschenbild, Sowohl-als-auch-Denken statt Entweder-oder-Denken - und offeriert Nachdenkhilfen für eine sinnorientierte Grundhaltung beim Managen. Loszulassen, sagt er, seien aber „Killer“, also Stressoren wie „Sei stark!“, „Sei perfekt!“, „Sei gefällig!“, „Beiel dich!“, „Streng dich an!“. (kbau)
Das Buch „Die kollektiven Neurosen im Management - Wege aus der Sinnkrise“ erscheint am 14. August im Linde international Verlag und ist ab 20. € im Buchhandel. ISBN 978-3-7093-0149-4

INHALT

Österreichs Imageproblem im Osten: Oliver Suchocki im Interview	Seite K 2
Business Behaviour	Seite K 14
Gourmet-Watchlist	Seite K 14
Jobsplitter finden Sie heute auf	Seite K 29

Bildung & Karriere:

Essay-Wettbewerb zur Spendenfrage

Seite K 30

Suchen Sie in unseren aktuellen Stellungsangeboten!

karriere.wirliener-hazanek.at