

Mehr Leistung durch Auszeit und Pausen

New Work



Andreas Müller (32), Brandschutzingenieur und Feel-Good-Manager gründete 2020 die FireLife GmbH. Das Team aus dem Südschwarzwald hilft Unternehmen, ihren Mitarbeitenden Wohlfühl-Arbeitsplätze zu schaffen und so dem Fachkräftemangel und der Überlastung vorzubeugen. Er zeigt auf, was Unternehmen tun können, um effiziente Wohlfühl-Arbeitsplätze zu schaffen.

New Work, Work-Life-Balance und ganz neu sogar Work-Life-Blending. Die Begrifflichkeiten und Trends, denen Arbeitgebende folgen sollten, nehmen immer schneller neue Formen und vor allem neue Forderungen an. Doch am Ende muss ein Unternehmen auch wirtschaftlich sein und für Investitionen oder Umsatzausfälle auch Rücklagen bilden können. Wie soll das gehen, wenn scheinbar niemand mehr arbeiten möchte?

Geld ist nicht das Wichtigste. Zum Glück gibt es eine Vielzahl an Möglichkeiten, die

Andreas Müller nimmt sich gerne mal eine kleine Auszeit bei einer Tasse Kaffee

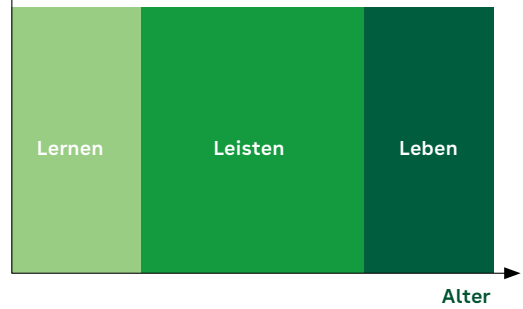
Arbeitsplätze attraktiver und schöner zu gestalten. Die einfachsten, gleichzeitig aber auch teuersten, sind dabei nicht die gewinnbringendsten Maßnahmen. Monetäre Anreize oder sogenannte „Incentives“ wie das Firmenfahrzeug oder ein großzügiges Spesenkonto sind nicht mehr hoch im Kurs. Bei all den Trendbegriffen für den Arbeitsplatz der Zukunft beschreibt New Work im Allgemeinen um eine Arbeit mit Sinn, die den Arbeitnehmenden Freiheit und Selbständigkeit erlaubt. Dazu braucht es keine Geschenke, Büro-Rutschen oder teuren Firmenfahrzeuge, dazu braucht es ein generelles Umdenken.

Die Herausforderung liegt meist in einem Generationenkonflikt. Während die Führungskräfte es noch gewöhnt waren, Befehle der Vorgesetzten zu befolgen und stets Leistung zu erbringen, haben die jüngeren Generationen ein anderes Verständnis davon. Dieser Wandel lässt sich sehr gut mit den drei Phasen des Lebens erklären. Noch vor einigen Jahren hieß es in jungen Jahren lernen, dann leisten und im Alter dann leben (Abb. 1). Das hat sich zwischenzeitlich geändert und findet nun mehr oder weniger gleichzeitig statt (Abb. 2). Das Leben, und vor allem erleben, spielt dabei eine permanente Rolle und fordert die gewünschte Freiheit und Flexibilität.

Muster aufbrechen

Dazu braucht es erst einmal gegenseitiges Verständnis. Das kann am besten in gemeinsamen Gesprächen und Austausch-Runden

Abb. 1: Lebensfokus früher



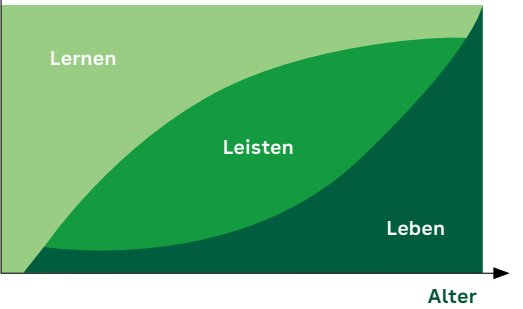
stattfinden. Ohne das Verständnis für die Perspektiven der „anderen“ wird es weiterhin zu den Diskussionen kommen, die vielfach in den Unternehmen stattfinden aber nicht zum Ziel führen. Danach kann eine neue Basis geschaffen werden, auf der aufbauend die bestehenden Muster gelockert oder ganz aufgebrochen werden können. Hier hilft es, gemeinsam die Lösungen nicht nur zu finden, sondern sie erst einmal auszuprobieren. Denn nicht alles, was „schon immer so gemacht wurde“ muss schlecht sein und über den Haufen geworfen werden. Gleichzeitig ist nicht jede neue Idee nur moderner Humbug. Schaffen Sie Räume, in denen sich ausprobiert werden kann, um gemeinsam neue Lösungen für die Arbeitsweisen im Unternehmen zu finden.

Persönlichkeiten berücksichtigen

Während so die Grundstruktur für einen Wohlfühl-Arbeitsplatz geschaffen wird, kommt es aber vielmehr noch auf die Persönlichkeiten an. Einer der Hauptgründe einer Kündigung ist die fehlende Wertschätzung im Unternehmen selbst. Als Führungskraft eines Teams oder ganzen Unternehmens dürfen Sie daran arbeiten, diese Wertschätzung ernsthaft und aufrichtig zu kommunizieren. Denn auch hier wird in vielen Unternehmen viel Potenzial liegen gelassen. Beispielsweise die Rede an der Weihnachtsfeier, die entweder monoton von einem Blatt Papier abgelesen wird oder das eigene Ego hervorstellt, nicht aber die Leistung der Mitarbeitenden.

Es ist längst kein Zeichen mehr von Schwäche, wenn Führungskräfte über Ihre Gefühle reden und Emotionen zeigen können. Ein ehrliches und von Herzen kommendes „Dankeschön“ bewegt in einem Unternehmen mehr als die inhaltsstarke Präsentation.

Abb. 2: Lebensfokus heute



Pause, Auszeit und Fokus

„Müller, was stehen Sie schon wieder am Fenster? Haben Sie nichts zu tun?“ So würde vermutlich eine Führungskraft reagieren, wenn Sie die optimale Arbeitsweise bei den Mitarbeitenden sieht. Denn je mehr Aufgaben zu bewältigen sind, je stressiger der Tag ist, desto mehr Pausen müssen Mitarbeitende machen, um produktiv und vor allem qualitativ arbeiten zu können. Der menschliche Organismus ist nicht darauf ausgelegt, über acht Stunden voller Konzentration eine Entscheidung nach der anderen zu fällen. Schon gar nicht, wenn zwischendurch ständige Ablenkungen durch Anrufe, Messenger und KollegInnen dazu kommen. Durchschnittlich benötigen wir 15 bis 20 Minuten, um nach einer Störung wieder mit voller Leistung in den Fokus zurückzukommen. Dabei werden Mitarbeitende im Schnitt alle zehn Minuten unterbrochen – sie kommen an einem normalen Arbeitstag also überhaupt nicht in den Fokus. Sollten Sie dennoch einmal reinkommen, ist nach 60 bis 90 Minuten unser Energie-Tank aufgebraucht. Verbleiben wir dann weiter im Fokus, nimmt unsere Leistung rapide ab.

Etablieren Sie richtige und zielführende Pausen. Dabei müssen Sie unbedingt mit einem guten Beispiel vorangehen und die Erlaubnis nicht nur aussprechen, sondern sie aktiv vorleben. Es ist wichtig, in einer Pause aktiv abzuschalten. Erlauben Sie sich selbst und den Mitarbeitenden dabei einfach aus dem Fenster in die Ferne zu schauen, ein Comic oder Witzebuch zu lesen, das Jonglieren zu üben oder sich aktiv zu bewegen. Viel wichtiger ist aber, was unbedingt vermieden werden soll: Prüfen von Mails, führen von Telefonaten, Gespräche über die Aufgaben und Arbeiten oder erledigen anderer Dinge wie Ablage, Spülmaschine ausräumen oder Unterlagen suchen.

15

bis 20 Minuten benötigen wir durchschnittlich, um nach einer Störung wieder mit voller Leistung in den Fokus zurückzukommen.



Foto: FireLife