

Nicht wenige Menschen sehen in der strikten Trennung von Beruf und Privat die effektivste Möglichkeit im Kampf gegen die massenhafte arbeitsbedingte Zunahme von Burn-Out, psychosomatischen Erkrankungen und Depressionen. Nur wer es schafft, in der Freizeit Smartphone und Kopf abzuschalten, entgeht dem drohenden Psychoinfarkt.

Ist dies aber tatsächlich so? Oder ist es nicht eher eine Illusion, dies tatsächlich umsetzen zu können? Ist es nicht sogar eher für beide Seiten ein fauler Kompromiss? Unabhängig von der Tatsache, dass permanente Erreichbarkeit längst in die Arbeitsverträge (Legalität hin oder her) Einzug gehalten hat, stellt sich die Frage, ob sich der Kopf ebenfalls mit dem Druck auf den „Off-Knopf“ des Smartphones abschalten lässt. „Kopfkino“ nennt sich diese Dauerschleife, welche nicht wenigen die doch so wertvolle Freizeit (sind wir tatsächlich in der Wahl dieser Zeit frei?) gewaltig verhaselt. Unzählige Bücher füllen die Regale, welche mit allerlei Tipps und guten Ratschlägen den Weg zum „Off-Button“ des Kopfkinos ebnen sollen. Ob, und wie lange es tatsächlich zum Erfolg gereicht, ist fraglich, und muss Jeder für sich beantworten.

Ich stelle eher die Gegenfrage: Warum diese Trennung überhaupt mit Gewalt herbeiführen? Kann es nicht effektiver und gesünder sein, Beruf und Privates gar synergetisch zu verbinden?

Ich meine - ja, es kann! Grundlage ist jedoch eine Unternehmensphilosophie, die nicht auf Ausbeutung und Ausnutzung der Mitarbeiter ausgerichtet ist, sondern darauf, Mitarbeitern eine Arbeitsgrundlage zu bieten, die sie aus intrinsischer Motivation heraus zu Höchstleistungen kommen lässt. Eine Unternehmensphilosophie, die strategisch auf Vertrauen basiert!

ECHTES Vertrauen, und keines, was moderne Marketingagenturen in die „Code of Conducts“ der Unternehmen dieser Welt eingemeißelt haben, durch deren Verteilung im Unternehmen die Führungskräfte oft selbst erstmals davon erfahren, was sie da umsetzen

sollen.

Prof. Dr. Urs Fueglistaller, Direktor KMU-HSG und Ordinarius für Unternehmensführung von der Uni St. Gallen hat in einer Studie belegt, dass weniger als 10% aller kreativen Ideen innerhalb eines Unternehmens entstehen. Über 90% entstehen außerhalb der Unternehmensmauern, und davon allein 28% in der Natur. Da helfen selbst Kreativitätstechniken (1%) nichts. Betrachtet man einmal die Konstitution eines Menschen genauer, ist auch absolut nachvollziehbar, warum es physiologisch kaum machbar und auch wenig sinnvoll ist, dem Menschen zu diktieren, wann er sich zu erholen habe, und wann er zu arbeiten habe.



*Wo Ideen und Kreativität entstehen*

Die Wissenschaft der Chronobiologie beschäftigt sich mit der inneren Uhr von Organismen, und damit auch des Menschen. Und längst ist bewiesen, dass keineswegs alle Menschen gleich ticken. Frühtypen haben andere kreative Zeiten als Spättypen. Gleiches gilt für das genetisch bedingte Schlafbedürfnis (nicht jedoch für die Länge).

Somit ist auch verständlich, dass z.B. Problemlösungs-Meetings erfolglos ablaufen, und die bahnbrechenden Ideen dann zu Hause im Bett, auf der Toilette oder mitten beim Abendessen kommen. Und wer hat dies nicht schon einmal erlebt, dass er auf der Arbeit eigentlich keine Lust hat etwas zu tun, und am Wochenende im Garten am liebsten sein Laptop herausholen würde ...wenn da nicht die Kinder oder der Partner wären, die endlich die „Freizeit“ mit Papa bzw. Mama genießen wollen.

Seit der Industrialisierung haben wir uns stillschweigend damit abgefunden, dass Arbeitszeiten vorgegeben und das Einhalten via Stechuhr und Co. gemessen wird. Dabei geht gewaltiges Effizienzpotential verloren. Wer kreativ arbeitet, weiß, wie viel Energie es

kostet, und wie oft es dennoch hoffnungslos ist, Kreativität auf Knopfdruck abliefern zu müssen. Denn der künstliche Rhythmus aus Industrialisierungszeiten läuft beileibe nicht synchron mit unseren natürlichen Rhythmen. Und vor allem bei jungen Menschen bekomme ich immer wieder ein „Das ist doch kein Problem für mich!“. Sicherlich können wir gegen unsere innere Uhr arbeiten. Jedoch kostet dabei exakt die gleiche Arbeit weit mehr Energie, als wenn wir diese im Einklang mit dem individuellen Rhythmus durchführen könnten. Energie, die dann wieder mit größerem Aufwand aufgetankt werden muss. Letztendlich eine Spirale, die irgendwann zu eben den eingangs genannten Symptomen führt. Auch ein Smartphone arbeitet nach exakt demselben Prinzip. Fehlt irgendwann die Zeit zum Aufladen des Akkus, wird es unweigerlich irgendwann den Dienst quittieren.

Das Fatale daran: Die Ergebnisse in Punkto Gesundheit sehen wir erst extrem zeitversetzt. Dieser zeitliche Verzug reduziert sich jedoch mit zunehmender Geschwindigkeit der technischen Entwicklung und der damit verbundenen Anforderungen an unseren Körper und die Psyche. Die Kandidaten für den Psychoinfarkt haben keineswegs nur noch mindestens eine 4 an erster Stelle ihres Alters stehen, sondern finden sich inzwischen in allen Altersschichten. Es (vor sich selbst) zuzugeben, fällt jedoch erst mit zunehmendem Alter leichter.

Büchertipps hin oder her. Die einzige Lösung ist, den Menschen im Unternehmen als Individuum und nicht mehr nur als Gruppe mit verschiedenen Merkmalen anzusehen. Liquid Work bezeichne ich die Arbeitsform, welche für alle Beteiligten an einem Arbeitsprozess eine optimale win-win- Situation darstellt. Kernelement ist dabei das Bewusstsein, dass dies jeden Tag anders aussehen kann. Andere Arbeitsorte, andere Arbeitszeiten andere Arbeitsmethoden.

Die Arbeit biegt sich um den Menschen, nicht mehr der Mensch um die Arbeit

Dass dies mit herkömmlichen HR-Management nicht zu bewältigen ist, erscheint klar. Die

neue Generation HR-Manager sieht demnach auch ihre Aufgabe nicht mehr in der Verwaltung und der Kontrolle von Mitarbeitern. Er sieht sich in erster Linie als Begleiter der Mitarbeiter, welcher sicherstellt, dass die Voraussetzungen geschaffen werden, die tägliche win-win-Situation herzustellen. Er ist sich im Klaren, dass nur ein gesunder Mitarbeiter langfristig motiviert und damit effizient ist. Wann er wo, wie und mit welchen Menschen zusammen arbeitet, ist ihm egal. Egal im Sinne von Vertrauen, welches die Basis dieser „win-win-Gemeinschaft“, und damit auch Liquid Work ist.

Eine Illusion? Keineswegs. Realität ist diese Denkweise seit Jahren bereits bei der Fa. SEMCO in Brasilien. Über 3000 Mitarbeiter werden hier von nur 2 HR-Managern begleitet, deren Aufgabe in erster Linie darin besteht, in aller Welt nach neuen Tools und Verfahren zu suchen, welche den Mitarbeitern das tägliche Leben und Arbeiten erleichtern. Dabei gibt es keine festen Arbeitszeiten, keine fixen Arbeitsorte und sogar das Gehalt wird teilweise selbst in Teamstrukturen selbst festgelegt. Kein Wunder, dass die Fluktuationsrate bei all dem seit Jahren unter 1% liegt.

Selbst zu wissen, wann ich wie und wo welche Arbeit am besten durchführen kann, und dies dann auch in eigener Entscheidung in (permanenter) Abstimmung mit dem Arbeitsumfeld umsetzen zu können, ist der Schlüssel zu gesunder Arbeit. Dass es geht, ist bewiesen. Arbeit und Freizeit als fließendes Gebilde.

Liquid Work. Und man sollte nicht zuerst nach Gründen suchen, warum es nicht geht, sondern endlich einmal zuerst die Frage stellen: „Wie machen wir es möglich?“

Euer Michael Wieden

[Mehr zum Buch „Liquid Work - Arbeiten 3.0“](#)

[feather\_share]

Teilen mit:

- [Klick, um auf Facebook zu teilen \(Wird in neuem Fenster geöffnet\)](#)
- [Klick, um über Twitter zu teilen \(Wird in neuem Fenster geöffnet\)](#)
- [Zum Teilen auf Google+ anklicken \(Wird in neuem Fenster geöffnet\)](#)
- [Klick, um auf LinkedIn zu teilen \(Wird in neuem Fenster geöffnet\)](#)
- [Klick, um auf Pinterest zu teilen \(Wird in neuem Fenster geöffnet\)](#)
- [Klick, um dies einem Freund per E-Mail zu senden \(Wird in neuem Fenster geöffnet\)](#)