

... Intrinsifyer-Unternehmen erkennen Sie daran, dass sie den Wettbewerb nerven. Sie sind immer schon da und machen es besser als ihre Konkurrenten. An ihnen kommt der Wettbewerb einfach nicht vorbei, sie sind unangenehme Gegner, weil sie durch überraschende und neuartige Formen von Zusammenarbeit Lösungen finden, die den Druck auf den Wettbewerb erhöhen. Sie organisieren Zusammenarbeit so, dass sie beidem gerecht werden: der Arbeit und den Könnern im Team.

Sie bringen beides miteinander besser in Einklang als andere. Das ist ein permanentes Ausbalancieren, wie wenn Sie einen spitzen Bleistift auf der Fingerkuppe balancieren. Intrinsifyer bekommen das extrem gut hin, auch wenn es im Alltag alles andere als einfach und bequem ist. Sie sind erfolgreich am Markt UND sie machen außerdem ihre Talente und Könner zufrieden, weil sie ihnen einen Sinn anbieten und ihnen Freiheit zur Entfaltung geben. Sie stehen ihren Könnern nicht im Weg, sondern lassen (fast) alles weg, was zu Theater führen würde. Und dafür feiern wir sie.

Die New-Work-Perspektive dagegen hat oft den Markterfolg gar nicht im Blick. Natürlich sind auch viele den portraitierten Unternehmen überaus erfolgreich. Aber die New Worker feiern nicht die Passung zum Markt, sondern die Passung zum Menschen. Sie setzen stillschweigend eine Kausalität voraus, die noch nicht einmal eine Korrelation ist, dass nämlich Menschlichkeit zu Erfolg führe. Das aber ist in keinster Weise valide belegt. Und es gibt keine logische Theorie, die das begründen könnte. Das zu glauben ist eben nichts als guter Glaube.

Und aus diesem guten Glauben heraus erwächst eine Gefahr, die mir mehr und mehr Unbehagen bereitet. New Work wird nämlich rasend schnell zum Dogma: Dann musst du so sein, wie der Gründer oder die anderen im Team das von dir erwarten, wenn du dort arbeiten willst. Ein hoher normativer Druck entsteht.

Darum kann für mich nur ein Intrinsifyer sein, wer seine Leute so lässt, wie sie sind. Wer

sehr sorgfältig rekrutiert und längst nicht jeden einstellt, aber wer seine Mitarbeiter dann auch nicht verbiegt, weder in eine extrem menschliche Richtung noch in eine extrem versachlichte Managementrichtung.

Ich will in einem Unternehmen des 21. Jahrhunderts vor allem individuelle Freiheit walten sehen. Dann folgen Menschen ihrem eigenen Sinn und bringen freiwillig Leistung. Nur so herum wird ein Schuh daraus.

Fundstelle: [Ich war noch niemals in New Work ...](#)

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 \(Wird in neuem Fenster geöffnet\)](#)