KOLUMNE **EVI GIANNAKOPOULOS**

# WANN KOMMT DAS GROSSE UMDENKEN…?

*Evolution ist ja ein ständiger Anpassungsprozess zwischen Mensch und Umwelt. Aber derzeit verändert sich die Umwelt so rasant, dass unsere evolutionäre Entwicklung keine Chance hat mitzuhalten. Viele Berufstätige leiden an psychischen Belastungen, Burnouts häufen sich.*

*Man sagt, die Zukunft wird noch stressiger, der Arbeitsrhythmus noch schneller, die Komplexität und Intensität noch mehr zunehmen. Nicht nur die Menge, auch die Vielfalt der zu bewältigenden Aufgaben steigt an. Hinzu kommen Meetings, Präsentationen, Abstimmungen mit Kollegen, Terminplanung oder ständige Unterbrechungen im Arbeitsflow. Als Inhaberin von stress away® in Zürich mit langjähriger Berufserfahrung und Spezialisierung auf Stressbewältigung und Burnout-Prävention bin ich damit in meinem beruflichen Alltag konfrontiert.*

*Der Mensch hat nur beschränkte Ressourcen. Er ist keine Maschine. Wir können uns nicht klonen, um die Produktivität voranzutreiben. Wir können uns nicht unbegrenzt aufputschen. Aus diesen Gründen stehen wir vor dem grossen Umdenken.*

*Unternehmen und ihre Führungsspitzen sollten erkennen, dass bei all den Talenten, die sie stets suchen, das Potenzial schon in ihrer Firma arbeitet und nur noch richtig gefördert werden will. Das permanente externe Auswechseln führt in Sackgassen. Weiter empfiehlt sich, die Komplexität der Arbeitsprozesse bestmöglich zu vereinfachen und den Mitarbeitenden klare Visionen und Werte vorzuleben.*

*Vertrauen hat mit «trauen» zu tun. Über 67 Prozent der Schweizer Angestellten machen Dienst nach Vorschrift. 19,5 Prozent haben bereits innerlich gekündigt. Wenn man von Kostenoptimierung spricht, sollte man auch dieses brachliegende Potenzial mit einberechnen. Das sind Beträge in Milliardenhöhe, die Unternehmen verlieren, wenn sie die Ressource Mensch zu wenig berücksichtigen. Mitarbeiterpflege spart Kosten.*

*Das Hamsterrad ist für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Pyramidenbau geworden. Sie fühlen sich versklavt durch viel Verantwortung und Mengen von Arbeit und doch zu wenig Kompetenzen, Mitspracherecht oder Wertschätzung. Höchstleistungen und Effizienzsteigerung können erreicht werden, wenn man bereit ist zu kooperieren. Vertrauen schaffen bedeutet, die Menschen, die man führt, auch ernst zu nehmen, sich für ihre Anliegen einzusetzen, sie und ihre Ideen aufzugreifen. Gute Führungskräfte überzeugen durch ihre Beziehungsfähigkeit, Empathie und Selbstreflexion – Fähigkeiten der Emotionalen Intelligenz.*

> *«Gute Führungskräfte überzeugen durch ihre Beziehungsfähigkeit.»*

*Diese Führungspersönlichkeiten können sich achtsam in ihre Mitarbeitenden hineinversetzen und interessieren sich, was sie bei der Arbeit bewegt, um sie darin konstruktiv zu unterstützen. Vertrauen kann man nicht schönreden oder in Leitbildern diktieren – es wirkt nur, wenn Ehrlichkeit spürbar ist. Werden weiterhin Kader gefördert, die fachliche Qualifikationen aufweisen und nur selbstbezogene, kurzfristige Karriereinteressen hegen, wird dieses Ungleichgewicht die Schweizer Wirtschaft und das Sozialwesen in Zukunft noch mehr kosten.*