Dipl.-Ing.
FRIEDER KIRCHER
Leitender Branddirektor

Berliner Feuerwehr

Arbeitszufriedenheit

Ist Burn-out ein Modethema und will sich BRANDSchutz/Deutsche Feuerwehr-Zeitung diesem Trend anschließen? Der Beitrag von Prof. Dr. med. Pajonk in diesem Heft könnte bereits in der zweiten Zeile einen derartigen Eindruck auslösen! Aber Vorsicht – lesen Sie den Beitrag zu Ende. Das »dicke Ende« kommt am Schluss!

Der Beitrag untersucht auf Basis einer Studie bei der Berufsfeuerwehr Bielefeld die Frage, ob Feuerwehrleute einem größeren Risiko von psychischen Belastungsstörungen ausgesetzt sind als andere Bevölkerungsgruppen. Wenn man diesen Beitrag gelesen hat, kommt man unter anderem auch zu einer längst bekannten Erkenntnis: Arbeitszufriedenheit senkt das Risiko von psychischen Erkrankungen! Bedeutet das für uns Führungskräfte, dass wir alles tun müssen, um unsere Mitarbeiter mit allen möglichen guten Taten bei guter Laune zu halten? Stimmt im Prinzip – lautet die Antwort, aber nicht durch alle möglichen guten Taten!

Was ist für die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter wichtig? Dafür gibt es bestimmt viele kluge Untersuchungen, die Bände von Managementliteratur füllen. Aus meiner langjährigen Berufserfahrung möchte ich drei Dinge nennen, die mir wichtig erscheinen:

1) Bleiben Sie berechenbar. Mitarbeiter wollen wissen, woran sie bei ihrem Chef sind. Nichts ist schlimmer als ein Chef, der ständig seine Meinungen und Ansichten ändert, heute so und morgen zum gleichen Thema anders entscheidet. Wer glaubt, für seine Mitarbeiter unberechenbar bleiben zu müssen, verunsichert diese nur. Nur wer weiß, was sein Chef will, kann auch gute Arbeit in seinem Sinne leisten.

2) Bleiben Sie sich ihrem Mitarbeiter gegenüber ehrlich. Wenn etwas nicht in Ordnung ist, muss man es direkt dem sagen, der es verbockt hat – nicht unbestimmte Aussagen machen, dass wieder einmal etwas nicht geklappt hat. Ross und Reiter müssen an geeigneter Stelle in geeignetem Ton genannt werden, und es darf nicht weitere Unsicherheit verbreitet werden. Aus Fehlern muss man lernen (können).

3) Schätzen Sie ihre Mitarbeiter. Wer Menschen zum Arbeiten bringen will, muss ihren Wert achten. Der Mitarbeiter hat das Recht, dass seine Leistung anerkannt wird. Das bedeutet nicht, dass jeder gelobt wird, egal was er tut (oder auch nicht). Aber wer ehrlich bemüht ist, seine Arbeit zu machen, muss auch geschätzt werden – auch wenn sie mal nicht genau so läuft, wie man es als Chef gerne möchte. Dann muss man eben für die Zukunft klären, wie es zu machen ist – und nicht pauschalisiert alle zu Faulenzern machen.

Diese drei Prinzipien heißen nicht, dass alle uns bekannten »Dünnbrettbohrer«, »Hinter-dem-Auto-verstecker« und »Heißluftbläser« einen Kuschelkurs des Vorgesetzten erwarten können und lustig ihrer Drückebergerei weiter fröhnen können. Auch deren Leistung ist ehrlich einzuschätzen und sie müssen damit rechnen, dass diese Leistung entsprechend von ihrem Chef gewürdigt wird. Aber diese Gruppe ist in der Minderheit und sollte nicht das Ansehen aller Frauen und Männer herabsetzen, die täglich gute Arbeit leisten. Arbeitszufriedenheit heißt nicht, möglichst wenig zu tun haben, sondern dass der Wert der eigenen Arbeit geschätzt wird – vom Vorgesetzten, von Freunden – und auch von Politikern.