

Wenn Firmen Versprechen nicht einhalten

DIELSDORF Tolle Unternehmensziele sollten übereinstimmen mit dem Umgang mit Kunden und Mitarbeitenden. In diesem Bereich machen zwei Berater aus Dielsdorf häufig Differenzen aus. Sie raten auch in schwierigen Zeiten zu Ehrlichkeit.

Wenn in einem Unternehmen Kündigungen anstehen und die Mitarbeitenden regelmässig Überzeit leisten müssen – wie förderlich für die Stimmung sind in einem solchen Fall Geburtstagsgeschenke oder ein opulenter Firmenanlass?

Roland F. Stoff: Genau auf solche Diskrepanzen legen wir bei unseren Beratungen den Finger. Wenn Kommunikation und Handeln in einem Unternehmen nicht zusammenpassen, wirkt sich das stets negativ auf die Stimmung und letztlich auch den Geschäftserfolg aus.

Können Sie ein Beispiel für diese Auswirkungen nennen?

Hans R. Hässig: Angestellte kündigen innerlich und leisten nur noch Dienst nach Vorschrift. Sobald sie einen anderen Job finden, verlassen sie das Unternehmen. Eine hohe Personalfuktuation ist aber stets mit dem Verlust von Know-how verbunden. Zeichen, dass etwas nicht stimmt, sind zum Beispiel eine geringe Präsenz an Firmenanlässen oder dass sich Mitarbeitende kaum mit eigenen Vorschlägen zum Arbeitsablauf und dessen Verbesserungen einbringen.

In Ihren Beratungen machen Sie Unternehmen auf Gegensätze

zwischen Versprechungen und Gelebtem aufmerksam. Wie gehen Sie vor?

Stoff: Wir betrachten zahlreiche Indikatoren wie etwa die Website, die Anstellungsbedingungen, das Organigramm, die Regelung der Kompetenzen sowie das System für Anreize und Boni. All diese Instrumente sollten kongruent sein und den definierten Unternehmenszielen dienen. In der Realität ist das aber oft nicht der Fall.

«Ich musste zum Beispiel Entlassungen durchführen und stellte mit Erstaunen fest, dass betroffene Mitarbeitende überhaupt keine Kenntnis über den schlechten Geschäftsgang hatten.»

Hans R. Hässig

Welche Unstimmigkeiten treffen Sie häufig an?

Stoff: Zum Beispiel liest man auf der Website: «Wir sind 24 Stunden am Tag für Sie da», erreicht am Telefon aber niemanden. Oft stimmt der Stil auch nicht mit den Mitarbeitenden oder der Kundschaft überein. Zum Beispiel wenn eine Alterspflegeeinrichtung auf jung und dynamisch macht und übersieht, dass die Bewohner vor allem Geborgenheit und Sicherheit suchen. Oder wenn sich eine Firma zu einer ausgewogenen Work-Life-Balance bekennt, aber das Kader immer erreichbar sein soll.

Hässig: Als Bereichsleiter in ausländischen Konzernen habe ich

solche Unstimmigkeiten hautnah zu spüren bekommen: Ich musste zum Beispiel Entlassungen durchführen und stellte mit Erstaunen fest, dass betroffene Mitarbeitende überhaupt keine Kenntnis über den schlechten Geschäftsgang hatten.

Wie kann ich als Angestellte mit solchen Zuständen umgehen?

Hässig: Wenn Sie darunter leiden, sollten Sie die Missstände beim Vorgesetzten ansprechen. Ändert sich nichts, müssen Sie eine Kündigung ins Auge fassen. Sonst verleugnen Sie sich selbst, können die Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber nicht aufrecht erhalten und werden infolge in-

nerer Verunsicherung Ihre gewohnte Leistung nicht mehr erbringen können.

Wenn man schon älter ist und in einer Branche arbeitet, in der die Jobs rar sind, ist ein Stellenwechsel meist nicht so einfach.

Hässig: Das ist so. Trotzdem rate ich nicht zum Ausharren. Man muss seinen Werten und Prinzipien treu bleiben. Für mich zum Beispiel als Ingenieur und Entwickler war immer klar, dass ich nie in der Rüstungsindustrie arbeiten wollte. Diesen Grundsatz konnte ich aufrechterhalten. Dennoch kam es verschiedentlich vor, dass ich die Ansichten und Handlungsmaximen meiner

Vorgesetzten nicht teilen konnte. In einem Fall wartete ich fast zu lange mit der Kündigung. Denn die Belastung wirkte sich allmählich auf meine Gesundheit aus.

Wenn ein Unternehmen floriert, ist es wohl weniger schwierig, eine motivierende Unternehmenskultur zu schaffen. Wie aber sollen Führungskräfte kommunizieren, wenn es nicht rundläuft?

Stoff: Auch in solchen Situationen ist Ehrlichkeit von grösster Bedeutung. Vorgesetzte sollten zu den Problemen stehen und als Menschen greifbar bleiben, indem sie die Werte der Firma und deren Ziele authentisch leben und vertreten. Dann folgt ihnen das Personal und akzeptiert auch schmerzliche Entscheide. Eine wichtige Rolle sollte auch die Arbeitnehmervertretung spielen, die in grösseren Betrieben gesetzlich vorgeschrieben ist. Das Gremium kann die Geschäftsleitung massgeblich unterstützen, wenn man es nicht nur bei Bagatellen, sondern auch bei wichtigen Beschlüssen mitreden lässt. Leider nehmen es aber viele Vorgesetzte vorwiegend als Bedrohung wahr.

Was ist für eine gute Unternehmenskultur am wichtigsten?

Stoff: Klare Sprache, machbare Ziele, authentische Haltung und nachvollziehbare konsequente Entscheidungen. Dies gilt auch in schwierigen Zeiten.

Interview: Andrea Söldi

ZU DEN PERSONEN



Hans R. Hässig.

Hans R. Hässig hat an der ETH Elektroingenieur studiert. Später arbeitete er in leitender Position beim Musikanlagen-Hersteller Studer-Revox und absolvierte eine Zusatzausbildung in Organisationsentwicklung. Zudem ist er Präsident des Vereins Bistro Philosophie in Dielsdorf. Vor zehn Jahren gründete er zusammen mit Roland F. Stoff die Beratungsfirma Unter-



Roland F. Stoff.

nehmenskultur Controlling mit Sitz in Dielsdorf. Stoff bringt Führungserfahrungen aus Industrie, öffentlicher Verwaltung und Gesundheitswesen mit. Die Geschäftspartner haben zusammen ein Buch geschrieben mit dem Titel «Unternehmenskultur verstehen – Die Basis für den langfristigen Erfolg». asö

«Vorgesetzte sollten zu den Problemen stehen und als Menschen greifbar bleiben, indem sie die Werte der Firma und deren Ziele authentisch leben und vertreten.»

Roland F. Stoff

Manege frei in der Primarschule Stadel

STADEL Alle rund 180 Schul- und Kindergartenkinder der Primarschule Stadel konnten während der letzten Schulwoche Zirkusluft schnuppern. Begleitet vom Circus Balloni und allen Lehrpersonen studierten die Kinder verschiedene Darbietungen ein.

In den letzten Schultagen des Schuljahres standen in der Primarschule Stadel für einmal nicht das Rechnen und Schreiben im Mittelpunkt. Dass etwas anders war, erkannte man schon am grossen rotgelben Zirkuszelt, das neben dem Schulhaus stand. In und neben diesem herrschte während der ganzen Woche reges Treiben: Alle Schulzimmer und auch die Turnhallen verwandelten sich in Manegen, in denen verschiedene Zirkusnummern einstudiert wurden, während der Duft von Popcorn und gebrannten Mandeln durchs Schulgelände zog. Das Zirkusfieber war ausgebrochen.

Den Abschluss der Projektwoche bildeten zwei gut besuchte Vorführungen, in denen die ein-

zelnen Darbietungen vorgezeigt wurden. Die Seiltänzerinnen verzückten das Publikum, die Fakire begeisterten mit ihrem Mut, das Schwarze Theater sorgte für Stimmung und die Clowns brachten alle zum Lachen. Beide Vorführungen waren ein voller Erfolg und eine emotionsreiche Woche fand ihren krönenden Abschluss.

Intensive Vorbereitungen

Als Vorbereitung auf die Projektwoche wurden den Kindern die 15 möglichen Ateliers vorgestellt. Die Kinder wählten ein Atelier aus und tauchten für ein paar Tage in eine neue Welt ein. Sie lernten jonglieren, übten am Trapez, wurden zu Zauberern oder verwandelten sich in Tiere.

Damit eine Zirkusvorführung funktionieren kann, braucht es viele helfende Hände hinter der Bühne. Einige Eltern halfen beim Auf- und Abbau des Zirkuszeltes. Verschiedene Kinder bereiteten in der Küche zahlreiche Köstlichkeiten vor, die an den beiden Auführungen verkauft wurden. Eine andere Gruppe entwarf und verkaufte die Tickets.

red



Schulzimmer und Turnhallen wurden zu Manegen. Die Kinder lernten jonglieren oder übten sich in luftiger Höhe.



Fotos: Nicole Signer



Kreuzfahrten – Deal der Woche: Festtagsreise

Es hat solange es hat!

Reisedaten: 22.12.18 / 29.12.18

Route: Genua – Rom – Palermo – Valletta – Barcelona – Marseille – Genua



Kabine	22.12.18	29.12.18
Innenkabine Bella	1148.–	1298.–
Innenkabine Fantastica	1208.–	1358.–
Aussenkabine Bella	1398.–	1548.–
Aussenkabine Fantastica	1458.–	1608.–
Balkonkabine Bella	1548.–	1698.–
Balkonkabine Fantastica	1648.–	1798.–
Balkonkabine Aurea	1998.–	2148.–
Suite Aurea	2248.–	2518.–
Yacht Club Deluxe Suite	2668.–	2928.–

Preisänderungen der Reederei bleiben jederzeit vorbehalten. Alleinbenützung auf Anfrage (Zuschlag bis 100%).



Die MSC Meraviglia

Sofort anrufen und buchen!
Tel. 0848 735 735

www.digareisen.ch/Kreuz-Flussreisen2

digareiseCenter Heidi Frei AG
8854 Galgenen, Kantonsstrasse 9

8 Tage ab
CHF 1148.–
pro Person
inkl. Vollpension, An- & Abreise

Unsere Leistungen

- Busfahrt ab/bis Schweiz
- Kreuzfahrt in der gebuchten Kabine
- Deutschsprachige Bordbetreuung
- Unterhaltungsprogramm an Bord

Nicht inbegriffen

- Getränke und persönliche Ausgaben an Bord
- Oblig. Servicegeld von 15% auf Dienstleistungen an Bord
- Landausflüge von MSC Kreuzfahrten
- Trinkgelder (ca. 10 Euro p.P. / Nacht)
- Annullations- und SOS-Versicherung

Auftragspauschale

CHF 30.– pro Person, max. CHF 60.– pro Dossier

MSC Meraviglia

Baujahr 2017 – 2244 Kabinen – 11 Bars – 7 Restaurants – 19 Decks – 4 Swimmingpools – 9 Whirlpools – Theater und Casino – Cirque du Soleil – Spa mit Thermalbereich u.v.m.