



ADIEU, TRISTESSE!

Langeweile zerstört mehr Karrieren als Stress. Umso wichtiger ist es, die richtige Balance zwischen Begrüßstimmung und Kasperltheater zu finden und die Mitarbeiter bei guter Laune zu halten – mit den passenden Aufgaben, Entwicklungsmöglichkeiten und einer **wohldosierten Portion Humor**.

Permanente Miesmacher bringen ihn auf die Palme, gesteht Roman Szeliga: „Ich finde es schade, wenn wir das Lachen am Morgen beim Portier abgeben“, klagt der Facharzt, CliniClowns-Mitbegründer und Humorexperte über mangelnden Spaß in der Arbeit. „Die Leute stehen in der Küche beieinander und lachen, dann kommt der Chef und fragt, ob sie nichts zu tun haben. Dabei sollte er sich alle zehn Finger abschlecken, weil er ein Team hat, in dem die gute Laune regiert. Das gehört noch viel mehr in den Job integriert.“

Jeder zweite Arbeitnehmer hat schon einmal wegen Überforderung über einen Jobwechsel nachgedacht, bei Unterforderung sind es hingegen sogar 75 Prozent, zeigt eine Studie des Karriereportals Monster. Monotone Aufgaben, fehlende Entwicklungsmöglichkeiten oder miese Stimmung

im Team – Langeweile ist viel gefährlicher für die Karriere als konstanter Stress. Wer sich heute als attraktiver Arbeitgeber auf dem Markt positionieren will, muss also auch auf die Gefühle im Team achten, sagt Humorexperte Szeliga: „Ein Unternehmen ohne positive Emotionen zu führen, ist wie Fernsehen in Schwarz-Weiß. Humorvolle Chefs werden mehr geschätzt, die Stimmung im Unternehmen ist besser und das Team geht mit ihnen auch durch schlechte Zeiten.“

Kein Platz für Pessimisten

Dessen sind sich auch immer mehr Führungskräfte bewusst: „Bei uns wird ziemlich viel gelacht“, beschreibt Geschäftsführer Maximilian Wurm das Arbeitsklima in seinem Unternehmen Count IT Group, das im Vorjahr als „Great Place to Work“

Humor



„
Humorvolle Menschen klettern die Erfolgsleiter viel schneller nach oben.“

Roman Szeliga
Humorexperte und Geschäftsführer,
Agentur Happy&Ness



„
Der notorische Pessimist, der in den Keller lachen geht, wird sich bei uns nicht wohlfühlen.“

Maximilian Wurm
Geschäftsführer,
Count IT Group

ausgezeichnet wurde. „Wir kommen nur einmal auf die Welt und wir verwenden viel Zeit für die Arbeit, und da sollte sie Spaß machen.“

128 Mitarbeiter zählt das Unternehmen mit Sitz in Hagenberg im Mühlviertel, das sich auf die Bereiche IT, Steuerberatung mit Buchhaltung sowie Personalverrechnung spezialisiert hat – kurzum auf drei Themenbereiche, die nicht unbedingt in die Kerndefinition von Spaß fallen. Umso wichtiger sei es, dass sich die Menschen bei ihrer Tätigkeit wohlfühlen, egal ob Lehrling oder Star-Programmierer, argumentiert Wurm. „Das heißt für uns, die richtigen Leute zusammenzubringen. Der notorische Pessimist, der zum Lachen in den Keller geht, wird sich bei uns nicht wohlfühlen.“

Stabile Vertrauensbasis

Das habe durchaus einen wirtschaftlichen Hintergedanken: „Wenn Menschen gut drauf sind, dann schaffen sie mehr“, ist Wurm überzeugt. Eine humorvolle und lockere Atmosphäre Sorge mitunter aber auch für Unklarheiten: „Als wir einen Wuzzeltisch aufgestellt haben, ist die Frage aufgetaucht: Ist das Arbeitszeit oder muss

man ausstempeln?“ Damals wie heute gilt die klare Regel, dass man auch in der Arbeitszeit gemeinsame Pausen machen oder Zeitung lesen darf, da jeder Mitarbeiter selbst für die Gestaltung seines Arbeitstages und die Erreichung seiner Aufgaben verantwortlich sei. „Das taugt den Leuten unheimlich“, beschreibt Wurm die Atmosphäre des Vertrauens. Seine Aufgabe als Geschäftsführer sieht er demgemäß nicht in der permanenten Kontrolle des Teams, sondern darin, „ein Leitbild vorzugeben und den Menschen viele Entscheidungen zu überlassen“. Das mache es für ihn in vielem einfacher: „Wenn ich in meinem Büro sitze, habe ich das klasse Gefühl, dass im ganzen Haus gut gearbeitet wird und in vielen Abteilungen auch in diesem Moment gelacht wird.“

Dennoch betont Wurm, dass es nicht ohne den nötigen Ernst gehe: „Wir sind kein Sozialverein, wo man nicht viel arbeiten muss und die Leute nur Gaudi haben.“ Das Geheimnis sei, die passenden Aufgaben und Verantwortungsbereiche für den jeweiligen Mitarbeiter zu schaffen, „dass wir also das Maß an Über- und Unterforderung im Auge behalten“ – zum Beispiel bei den vertraulichen Mitarbeitergesprächen. Nur so würde jedes Teammit-

glied auch langfristig eine „super Leistung bringen und im Unternehmen bleiben“, glaubt Wurm.

Alles im Flow

Dieser Überzeugung ist auch Christa Walenta: „So wie Überforderung Stress verursacht, so sorgt dauerhafte Unterforderung dafür, dass man in Langeweile versinkt, und wenn die anhält, geht es auch in Richtung Stress“, erklärt die Wirtschaftspsychologin und Studiengangsleiterin an der Ferdinand Porsche Fern-FH in Wiener Neustadt. Die Arbeiterkammer Oberösterreich hat erst im Februar eine Studie veröffentlicht, wonach ein Drittel der Arbeitnehmer für ihre Position falsch qualifiziert ist. Das führe zu höherer Unzufriedenheit und in letzter Konsequenz zu einer deutlich erhöhten Bereitschaft, die Firma oder sogar den Beruf zu wechseln, zeigt die Umfrage. Daher sollten Unternehmen passende Aufgaben für ihre Beschäftigten schaffen, damit sich die Idealsituation einstelle, sagt Walenta: „Flow ist der Zustand, wenn man richtig Spaß an der Arbeit hat, alles rundherum vergisst und die Zeit wie im Flug vergeht. Dieses Gefühl kann nur entstehen, wenn die Herausforderungen im Job zu den eigenen Fähigkeiten passen.“

Redaktion: Bernhard Lichtenberger
Illustration: Alexandra Auböck
Fotografie: Gettyimages,
Roman Szeliga: Christian Husar,
Maximilian Wurm: Count IT Group,
Bojan Bozic: Christian Huber,
Christa Walenta: Stephan Huger,
Gerlinde Tröstl: Markas / Nicole Heiling



Um diese goldene Mitte zwischen Über- und Unterforderung zu erreichen, haben Führungskräfte zwei Hebel in der Hand: „Einerseits die Weiterentwicklung der Fertigkeiten der Mitarbeiter, damit sie ihre Arbeit gut machen können, und andererseits die Zuteilung von anspruchsvollen und herausfordernden Aufgaben, um diese Fähigkeiten optimal einzusetzen.“ Gute Chefs haben also immer das Potential ihrer Mitarbeiter im Blickfeld, betont Walenta: „Wenn man den Mitarbeitern keinen Entwicklungsspielraum oder keine interessanten Aufgaben bietet, dann sind sie weg. Und das kann man sich als Unternehmen nicht leisten.“ Wer qualifizierte Mitarbeiter langfristig halten möchte, müsse ihnen Entfaltungsmöglichkeiten bieten, zum Beispiel durch eine fehlerfreundliche und experimentierfreudige Unternehmenskultur, kleine Auszeiten und Weiterbildungen, die mit der alltäglichen Arbeit sinnvoll zusammenhängen, so Walenta: „Zum Beispiel kann eine Internationalisierung der perfekte Zeitpunkt sein, um das Englisch der Mitarbeiter aufzufrischen, und eine Digitalisierungsoffensive lässt sich gut mit einer Software-Schulung verknüpfen.“

Mehr als Brot und Spiele

Solche Entwicklungsräume zu schaffen, sieht Geschäftsführer Bojan Bozic als eine der Stärken des Linzer Unternehmens eRecruiter, das Software für Bewerbermanagement anbietet. „Wir sind so klein, dass niemand in einer Schublade arbeitet.“ Mit aktuell 40 Mitarbeitern und einem

„Riesenwachstum“ ergeben sich laufend neue Perspektiven für die einzelnen Teammitglieder. „Wer möchte und sich einbringt, kann sich weiterentwickeln“, betont Bozic. „Heute haben viele ein anderes Aufgabengebiet als noch vor zwei Jahren.“ Umso wichtiger sei es, bei Neueinstellungen nicht nur auf die fachliche Qualifikation, sondern auf das passende Mindset zu achten. „Wenn es gelingt, die richtigen Leute ins Boot zu holen, dann gehen sie auch durch harte Zeiten mit.“

Vertrauensbasierte Arbeitszeitmodelle und ein lockeres Open-Office-Konzept sorgen für eine gute Stimmung im Team, erzählt Bozic. Wovon er wenig halte, ist ein „aufoktroiertes Spaßprogramm“. „Oft bieten Unternehmen Brot und Spiele, damit sie die gewünschte Leistung aus den Mitarbeitern holen. Der Effekt davon ist nach kurzer Zeit verpufft.“ Wichtiger als eine dauerhafte Bespaßung sei ihm, sein Team zu inspirieren, aus dem Alltag herauszuholen und „die große Frage nach dem Warum“ zu stellen. „Der Grund, warum man bei uns arbeitet, ist nicht die Arbeitszeit, das Gehalt oder der Tischfußballtisch, sondern weil man eine gute Antwort auf die Frage nach dem Sinn seiner beruflichen Tätigkeit findet“, meint Bozic. „Besonders für die junge Generation steht die Frage nach dem Warum ganz oben. Die Leute wollen teilhaben am Unternehmen und den Entscheidungen.“

Deswegen hole man im Auftritt nach Außen die Menschen hinter dem Produkt in



Flow ist der Zustand, wenn man richtig Spaß in der Arbeit hat und alles rundherum vergisst.

Christa Walenta
Wirtschaftspsychologin und Studiengangsleiterin, Ferdinand Porsche Fern-FH

den Vordergrund: Wenn das Team zum Beispiel gemeinsam am Marathon in Linz oder Wien teilnimmt, „dann posten sie Fotos auf Instagram und Facebook und transportieren so die Firmenkultur“. Und zu dieser gehöre eben auch das Wohlbefinden des Teams, betont Bozic: „Wenn die Leute auf ihre berufliche Laufbahn zurückblicken, sollen sie sagen, eRecruiter war geil und was Besonderes, noch cooler als alle anderen. Mit diesem Gedanken bekommt man automatisch einen ganz anderen Blickwinkel auf das Thema Arbeitgebermarke.“

Keine Zwangsbespaßung

Spaß kann nicht nur im Rückblick auf die Karriere eine wichtige Rolle spielen, sondern auch ganz am Anfang: „Bei meinem Bewerbungsgespräch habe ich gefragt, ob gelacht werden darf, weil ich gerne und viel lache“, erinnert sich Gerlinde Tröstl an ihren Einstieg bei Markas. Die Antwort war eindeutig ja – und sollte auch in jedem anderen Unternehmen so lauten: „Wenn die Stimmung und das Betriebsklima positiv sind, ist die Motivation höher, gehen Tätigkeiten leichter von der Hand, betrachtet man Fehler aus einem anderen Blickwinkel. Humor macht das Arbeitsleben und das Leben generell leichter.“

Markas ist ein international tätiges Familienunternehmen für Facility Services wie Reinigung, Housekeeping, Logistik und Gemeinschaftsverpflegung in Kran-



Oft bieten Unternehmen Brot und Spiele. Der Effekt davon ist nach kurzer Zeit verpufft.

Bojan Bozic
Geschäftsführer, eRecruiter

kenhäusern, Schulen oder Hotels mit Sitz in St. Pölten. „Die Tätigkeiten sind körperlich anstrengend und durchaus stressig. Von unseren Kunden erfahren



Als Unternehmen kann man nicht allein für das Glück der Mitarbeiter verantwortlich sein.

Gerlinde Tröstl
Geschäftsführerin, Markas

unsere Mitarbeiter auch oftmals nicht genügend Wertschätzung“, beschreibt Tröstl. Umso wichtiger sei die Motivation der Mitarbeiter – eine der wichtigsten

hub,ert – einer für alle

Gemeinsame Anlaufstelle für Gründer in Oberösterreich.

In Oberösterreich gibt es eine rege Gründerszene, die vom Technologie-Start-up bis zur nebenberuflichen Gründung alles abdeckt. Damit einhergehend hat sich in den vergangenen Jahren auch eine sehr aktive Unterstützungslandschaft entwickelt. Angebote von nicht profitorientierten Institutionen, wie zum Beispiel vom Gründerservice der WKOÖ, decken zahlreiche Aspekte einer Unternehmensgründung ab. Diese reichen von einer unverbindlichen Erstberatung über Netzwerke bis hin zur Vergabe von Förderungen.

Um eine leichtere Orientierung für die Gründer und eine bessere Sichtbarkeit der angebotenen Leistungen zu ermöglichen, schufen die zehn wichtigsten Non-Profit-Gründungsinstitutionen Oberösterreichs eine gemeinsame Anlaufstelle. Diese zentrale Einflugschneise für alle

Gründungsinteressierten Oberösterreichs erblickte vor kurzem unter dem Namen „hub,ert“ das Licht der Welt. „Mit hub,ert können wir die Fülle der Leistungen der einzelnen Anbieter im Interesse der Gründer bündeln. Wir als WKOÖ-Gründerservice bringen unser Know-how beim operativen Gründungsprozess ein, andere Partner hingegen Coaching-Programme oder günstige Büros. Entscheidend ist: Bei hub,ert ist jeder richtig“, sagt Alexander Stockinger, Projektleiter von hub,ert im WKOÖ-Gründerservice. Alle zehn teilnehmenden Institutionen sind auf einer Website erreichbar. Da alle Mitglieder von hub,ert nicht profitorientiert arbeiten, bieten sie neutrale und kostenlose oder vergünstigte Leistungen an. Die Gründer in Oberösterreich können sich sicher sein, dass jede an hub,ert gerichtete Anfrage genau bei jenem Angebot landet, das ihnen den größten Mehrwert bietet.



Foto WKOÖ



sprichmit@hub-ert.net
facebook.com/sprichmithubert
www.hub-ert.net

„Sprich mit hub,ert!“, empfiehlt Alexander Stockinger vom WKOÖ-Gründerservice