

THEMA: Was als nächstes sparen oder fordern?

In einem der letzten Dialoge wurde meinem Gesprächspartner klar, dass die Reduktion von Personal ein Kreislauf ist, bei dem sich die Katze irgendwann einmal in den Schwanz beißen wird.

Die Zahlen sind erstaunlich. So wurde z.B. in Europa in einer bestimmten Produktionsindustrie die Zahl der Arbeitnehmer/innen seit den Neunziger Jahren von 560.000 auf 260.000 reduziert.

Sicherlich kann ein Teil der technischen Optimierung zugeschrieben werden, aber eben nur ein Teil davon. Dass auf Grund der Personalreduktion viele Aufgaben einfach nicht mehr wahr genommen werden können, fällt kaum jemandem ernsthaft auf.

Allerdings, viele der Aufgaben, die halbherzig/mangelhaft/Alibiweise/gar nicht/falsch/... gemacht werden, produzieren vermehrt Fehler.

Der Ruf nach neuen Stressbewältigungsprozessen und Burn-Out-Prophylaxe hilft da nicht wirklich weiter. Genau so wenig, wie die jüngsten Forderungen der Gewerkschaft (die beim Personalabbau scheinbar auf beiden Augen blind gewesen ist) nach einer 6. Woche Urlaub oder der Strafabgabe für Überstunden.

Wenn die Aufgabenerledigung von der bestehenden Belegschaft nicht mehr zu erbringen ist, werden Themen wie Arbeitsorganisation, Arbeitsplatz- und Selbstmanagement wieder vermehrt zu Coachingthemen. Damit sich dort etwas ändern kann, wo es wirkt.



Paul Lürzer KG
Weinbergstiege 2
5201 Seekirchen am Wallersee
Coaching- & Mediationsraum
Mayrwiesstraße 2, 5300 Hallwang/Salzburg

Telefon: 0043 (0) 664 4108140
E-Mail: office@luerzer-training.at
Website: <http://www.luerzer-training.at>
Xing: https://www.xing.com/profile/Paul_Luerzer
Skype: luerzerpaul