

Leben

Jakob Steuerer

Lieben. Wissen. Arbeiten.



Vorab: Ich arbeite sehr gerne. Aus dem simplen Grund, weil ich mir erlauben kann, in der Arbeit weit mehr als eine Existenzabsicherung zu sehen. Ich bin vielseitig und gut ausgebildet und habe mir aus diesem Potenzial heraus ein „duales“ Berufsleben geschaffen: eine „Basis“ als unselbstständiger Angestellter und eine Art „Überbau“ als selbstständiger Freischaffender. Ich arbeite daher zeitweise ziemlich intensiv – und muss dies auch, um mich in beiden Tätigkeitsfeldern mit der nötigen Qualität zu bewegen. Ich nütze aber dennoch jede sich bietende „Zeitnische“ ganz bewusst zur „Muße“ – wie die alten griechischen Philosophen den natürlichen Gegenpol zur Arbeit nannten. Damit kein Missverständnis aufkommt: Muße ist keineswegs mit Faulheit oder Müßiggang gleichzusetzen. Sondern vielmehr die wunderbare Gelegenheit, zu entspannen, seine Energien zu erneuern und – last but not least – sein Tun aus der entspannten Distanz heraus zu reflektieren. Mache ich überhaupt „das Richtige“? Haben sich vielleicht unbewusst Routinen eingeschlichen, die ich in Hinkunft besser vermeiden sollte? Sind privater Alltag und öffentlicher Beruf halbwegs im Gleichgewicht? Und entspricht mein Leben der von Sigmund Freud empfohlenen Rezeptur für eine erfüllte und glückliche Existenz: Lieben. Wissen. Arbeiten. Warum ich Ihnen dies alles erzähle? Weil ich viele Zeitgenossen kenne, die ihre Arbeit nur mehr als frustrierende Anspannung empfinden. Sich aber gleich darauf wieder jede Menge Freizeitstress organisieren. Ich gebe zu: Ich scheine ein Privilegierter zu sein. Aber eben nicht, weil ich gar nicht mehr malochen muss. Sondern weil ich trotz intensiver Arbeitstage meine „Work-Life-Balance“ gefunden haben dürfte. Und dies nachhaltig und seit geraumer Zeit.

Thomas Jäkle

Mehr arbeiten und weniger verdienen



Kapitalismus à la Heuschrecke – ein Lebenskonzept, das durch Arroganz, Herabsetzung und Rücksichtslosigkeit besticht. Das Konzept findet breite Zustimmung – auf Arbeitgeberseite. Frei nach dem Prinzip: Geht es der Wirtschaft gut, geht es allen gut. Was aber in vielen Branchen so viel heißt wie mehr arbeiten, dafür weniger verdienen und die störenden fixen Anstellungen auflösen. Um dann den Dienstnehmer mit Werkverträgen dennoch weiterzubeschäftigen, Konkurrenzklauseln aufzubrummen. Urlaubsansprüche und bezahlter Krankenstand gehen gleichzeitig über Bord. Ein feines Konzept, das im Übrigen Marx und Engels mit ihrer Mehrwerttheorie kaum genauer erklären konnten. Der Imperativ sind die Finanzmärkte. 20 statt zehn Prozent Gewinnsteigerung, um den Aktienkurs zu pushen, aber auch gleichzeitig Mitarbeiter zu feuern stellt das Ziel dar. Laut ist dann das Hallo, wenn der Heuschrecken-Kapitalismus vom Stimmvolk einen Denkkettel bekommt. Gar skurril wird es, wenn der Linke Gusenbauer den Kanzler machen will und es nach der Wahl zu einem Mini-Crash an der Wiener Börse kommt. Unsicherheit sei eingekehrt im Land der Berge, so Analysten. Deshalb der Kurssturz. Ein absurder Reflex, als wäre der „böse Russe“ einmarschiert, um den Kampf gegen die Hedgefonds in Don-Quijote-Manier anzutreten. Porsche-Chef Wiedeking gab kürzlich der miesen Fratze des Kapitalismus einen Korb. Gewinne um jeden Preis dürfe nicht der Imperativ sein, weil dies zur politischen Destabilisierung führe – zu einem Rechtsruck. Die Siemens-Manager haben schnell erkannt, dass sie nach der Pleite ihrer von Benq vor einem Jahr gekauften Ex-Handy-Sparte einen 30-prozentigen Gehaltszuschuss zumindest aufgeschoben haben.



Österreichs Fußball liegt mehr als nur am Boden. Dass es noch tiefer geht, werden die nächsten Jahre bestimmt eindrucksvoll beweisen. Foto: APA/Gepa/Oberlaende

Quo vadis Fußball?

Mit modernen Datenbanklösungen dem Erfolg auf den Fersen.

Michael Liebming

Die Szene war symptomatisch. David Villa zeigte in Valencia den Salzburgern minutenlang, wo unser Fußballsport tatsächlich ist: im Eck! Nach mehreren erfolglosen Versuchen der Balleroberung stürmten vier (!) Spieler in Richtung Villa. Dieser überlistete sie mit einem Pass. Es folgte Schuss, Tor, das 3:0. Glücklicherweise standen aber bei den Salzburgern eh keine heimischen Kicker auf dem Platz. Danach kamen wie mittlerweile in jedem Interview die Bekundungen der Trainer und der *Spieler* (© Ernst Happel), dass „hart gearbeitet“ werden wird. Zwischenfrage: Was haben sie denn bisher gemacht?

Auch rund um den Fußball wird viel gearbeitet, beispielsweise im Sponsoring. „Onkel Frank“ hat mit seiner Arbeitsauffassung gezeigt, wie es geht: investieren, Erfolg genießen und ganz Geschäftsmann die Mitarbeiter wieder verkaufen. Ganz anders sieht das Siemens

Austria. Vor dem Fußballländerspiel gegen Liechtenstein präsentierte der ÖFB eine internetbasierte Datenbank zur dezentralen Verwaltung von Spielerdaten. Diese soll alle Stärken und Schwächen im fußballerischen und körperlichen Bereich der Elitekicker sammeln und zu einer verbesserten Leistungsdiagnostik führen. Die Individualtrainer der Klubs können so in Echtzeit auf das Wohlbefinden reagieren.

Vorbild Rumänien

Können Datenbanken wirklich die Lösung bringen, wenn die Berufsauffassung der Kicker nicht stimmt? Wenn ein heimischer Verein die vereinbarten Gehälter nicht pünktlich überweist, dann hat es rasch den Anschein, dass Verlieren zum Alltag gehört. Siehe GAK. Sicherlich kein Einzelfall. Manchmal wird man eben das Gefühl nicht los, dass die Einzigen, die auf dem Fußballplatz wirklich zu den Arbeitern zählen, die Tribüne bevölkern.

Zumindest lügen Datenbanken nicht. Die Uefa-Fünf-Jahres-Wertung zeigt das Leistungsgefälle der Heimischen nur zu deutlich. Gegenbeispiel gefällig? Rumänien. Drei (!) Klubs holten im letzten Jahr insgesamt mehr Punkte für diese Wertung als die sieben spanischen oder die sieben italienischen oder die acht französischen oder die acht englischen Vereine. Die „Armenhäuser“ Europas zeigen damit, dass sie hungrig auf Erfolge sind. Sie waren Klassenbeste!

Persönlich würde ich eine Systemumstellung präferieren und bereits die Miniknaben in die hohe Kunst des Konterfußballs einführen. Glaubt wirklich noch jemand, dass wir die Gegner spielerisch beherrschen werden? Die Hoffnung stirbt zuletzt. Hoffen wir also gemeinsam mit Josef Hickersberger. Zumindest er sieht unser Team (laut *Profil*-Interview) in einer hervorragenden Ausgangsposition: „Es kann nur noch besser werden.“

Consultant's Corner

Paradigm of a Hypercompetitive world

Recent dramatic changes show the return of the „war for talent“. Across all industries and all positions, we are meeting surprised managers. But forecasts in 2004 indicated 80% of all staff, 50% of managers would leave their jobs when the economy improved. Demographics predicted a knowledge gap from the exiting 50+ crowd. With Gen X significantly smaller and Gen Y needing training, significant capacity problems in key positions result. How companies treated their employees in the worst of times determines their reputation, diagnosed when their branded advertisements reveal a lower yield. While talent has always had their pick of jobs, globalization's hypercompetitive



environment requires more integration between HR and corporate strategy. Two solutions: mentoring and employee retention oriented environment. Unlike other management tools, mentoring's 1:1 process-driven learning transfer, addresses corporate needs but companies need to support management commitment. As for the corporate culture: talented employees don't change easily if internal opportunities, mentoring, or corporate values of loyalty are at hand.

Showing arrogance, stuck in the old paradigm, some companies offer two year salary retention schemes now to win back employees they neglected, clearly a more expensive solution.

Lydia J. Goutas, Lehner Executive Partners